

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Komparace zdanění mezd zaměstnanců v České republice a v Slovenské republice

Comparison of the Taxation of Employees' Wages in the Czech and in the Slovak Republic

Student: Martina Weczerková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Michal Krajňák

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Martina Weczerková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: Komparace zdanění mezd zaměstnanců v České republice a v Slovenské republice
Comparison of the Taxation of Employees' Wages in the Czech and in the Slovak Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava mezd v České republice a na Slovensku
 3. Daň z příjmů fyzických osob
 4. Vyhodnocení rozdílů v daňové zátěži
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.
VYBÍHAL, Václav. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2010*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 216 s. ISBN 978-80-247-3426-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Michal Krajňák**

Datum zadání: 25.11.2011
Datum odevzdání: 11.05.2012

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 30. 04. 2012

Weczerkova'

Podpis studenta

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Právní úprava mezd v ČR a ve Slovenské republice	6
2.1	Mzda	9
2.1.1	Základní mzda.....	10
2.1.2	Osobní ohodnocení.....	10
2.1.3	Prémie.....	11
2.1.4	Naturální mzda.....	11
2.1.5	Příplatky	11
2.1.6	Doplatky	13
2.1.7	Náhrada mzdy	14
2.1.8	Odstupné.....	15
2.1.9	Cestovní náhrady.....	15
2.1.10	Výnosy z akcií nebo obligací.....	16
2.1.11	Odměna za pracovní pohotovost.....	16
2.2	Plat	16
2.2.1	Příplatky, které se poskytují v České republice	17
2.2.2	Příplatky ve Slovenské republice	19
2.3	Vyhodnocení rozdílů v právní úpravě mezd	21
2.4	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
2.4.1	V České republice jsou tyto druhy dohod	23
2.4.2	Ve Slovenské republice jsou tyto dohody	23
3	Daň z příjmů fyzických osob.....	25
3.1	Daňová soustava v České republice	25
3.1.1	Daně přímé	25
3.1.2	Daně nepřímé.....	28
3.2	Daň z příjmů fyzických osob v ČR.....	29
3.2.1	Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků.....	29
3.3	Daňová soustava ve Slovenské republice	36
3.3.1	Přímé daně	36
3.3.2	Nepřímé daně.....	39
3.4	Daň z příjmů fyzických osob ve Slovenské republice	40
3.4.1	Daň z příjmů ze závislé činnosti	41

4	Vyhodnocení rozdílů v daňové zátěži.....	50
4.1	Příklad 1	50
4.1.1	Daňová povinnost poplatníka v České republice.....	50
4.1.2	Daňová povinnost poplatníka ve Slovenské republice.....	51
4.1.3	Vyhodnocení.....	52
4.2	Příklad	52
4.2.1	Daňová povinnost českého poplatníka	52
4.2.2	Daňová povinnost slovenského poplatníka	53
4.2.3	Vyhodnocení.....	53
4.3	Příklad	53
4.3.1	Poplatník ČR.....	54
4.3.2	Poplatník SR	54
4.3.3	Vyhodnocení.....	55
4.4	Příklad	56
4.4.1	Vyhodnocení.....	56
4.5	Příklad	57
4.5.1	Výpočty ročních daňových povinností.....	57
4.5.2	Vyhodnocení.....	58
4.6	Příklad	58
4.6.1	Výpočty ročních daňových povinností.....	59
4.6.2	Vyhodnocení.....	60
4.7	Příklad	60
4.7.1	Výpočty ročních daňových povinností.....	60
4.7.2	Vyhodnocení.....	61
5	Závěr	62
	Seznam použité literatury	64
	Seznam zkratk	66
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	

1 Úvod

Cílem bakalářské práce je analyzovat rozdíly při zdaňování příjmů v České a Slovenské republice. Práce je zaměřena na daň z příjmů fyzických osob v obou výše uvedených zemích, které ještě do 1. 1. 1993 tvořili jeden stát a jejich podmínky pro zdaňování příjmů byly stejné. Daňové systémy těchto zemí vychází ze stejné historie a ze stejného základu. Tato podobnost zůstala zachována navzdory reformním změnám, které začaly ve Slovenské republice v roce 2004 a v České republice v roce 2008.

Přímé daně jsou považovány za jedny s nejdůležitějších, neboť představují důležitou příjmovou položku ve státním rozpočtu, a proto je na ně zaměřena velká pozornost. Způsob zdaňování a daňové zatížení bezprostředně ovlivňuje příjem daňového subjektu. Stát proto tvoří zákony, podle kterých je poplatník odměňován, ale i podle kterých se subjekty řídí při výpočtu daňové povinnosti.

Dalším cílem bakalářské práce je podrobně seznámit s problematikou jednoho z dílčích základů daně z příjmů - ze závislé činnosti v České republice a Slovenské republice v roce 2012. Je to téma, které se dotýká každého z nás, je neustále aktuální a týká se velké skupiny lidí, kteří dojíždějí za prací do sousední země.

V úvodu práce jsou vysvětleny všeobecné pojmy, které jsou spojeny s právní úpravou mezd a porovnání jejich odlišností. Další část je s využitím metody analýzy a popisu podrobně zaměřena na problematiku daně z příjmů fyzických osob v České republice a Slovenské republice a jejich jednotlivých položek. V poslední části jsou na konkrétních příkladech vypočteny čisté mzdy a daňová povinnost. Pomocí metody komparace je porovnávána výše daňové zátěže v obou zemích, tak aby bylo možno zjistit, který daňový systém je pro zaměstnance výhodnější, protože obě země mají rozdíly ve způsobu zdaňování a možností snížení daňové povinnosti.

2 Právní úprava mezd v ČR a ve Slovenské republice

Právní úpravou mezd v České republice se zabývá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Ve Slovenské republice se právní úpravou zabývá zákon č. 311/2001 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Zaměstnanci, který řádně plní své pracovní povinnosti, náleží za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod mimo pracovní poměr.

„**Mzda** je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak).“¹

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská zařízení,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území ČR.

Odměnou rozumíme poskytnuté plnění za práci vykonanou na základě dohod mimo pracovní poměr. Jsou to dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Minimální a zaručená mzda v České republice

Je nejnižší výše mzdy, platu nebo odměny za práci. Základní sazba minimální mzdy v České republice činí 8 000 Kč/měsíc nebo 48.10 Kč/hod.² Hodinová sazba je stanovena pro

¹Vybíhal (2010, s. 77)

²MPSV.CZ: *Informace o minimální mzdě* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4973>.

pracovní dobu 40 hodin týdně. Tato výše však neplatí pro nástupní mzdu, plat či odměnu zaměstnanců ve věku od 18 do 21 let a pro mladistvé a invalidní osoby, přičemž nesmí být porušena zásada rovnosti odměňování. Pokud zaměstnanec nedosáhne výše minimální mzdy, zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci minimální mzdu. Do minimální mzdy se nezahrnují příplatky.

Zaručená mzda je nejnižší cena práce, na kterou zaměstnanci vznikl nárok. Úroveň zaručené mzdy je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin. Podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jsou vykonávané práce zařazeny do 8 skupin.

Tabulka 2.1.1: Příklady prací ve skupinách

Skupina	Příklady skupiny prací
1	Práce s jednoznačnými opakujícími se pracovními operacemi v příznivých vnějších podmínkách.
2	Práce s celky a sestavami s logickým uspořádáním bez vazeb na jiné celky. Možnost volby jiného postupu.
3	Jednoduché odborné práce v nestálých organizačních celcích bez podřízenosti skupiny zaměstnanců.
4	Odborně specializované práce spojená s odpovědností za zdraví dalších osob. Práce se schopností přizpůsobovat se různým podmínkám na logické myšlení a představivost.
5	Práce s vysokými nároky na paměť, flexibilitu, nervovou soustavu, schopnost analýzy a obecného srovnání. Usměrnování odborných specializovaných prací.
6	Systémové práce spojené s psychickou námahou vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů, představivosti, generalizace a nutnosti rozhodování podle různých kritérií.
7	Činnosti v oboru s rozsáhlou strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrnování systémových prací.
8	Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem jsou nejnáročnější obory zásadního výzkumu. Vysoká psychická námaha, tvůrčí myšlení v abstraktní rovině.

Zdroj: Vlastní zpracování

Minimální zaručená mzda podle skupin.

Tabulka 2.1.2: Cena práce za příslušný stupeň

Skupina prací	Kč/hod	Kč/měsíc
1	48.10	8 000
2	53.10	8 900
3	58.60	9 800
4	64.70	10 800
5	71.50	12 000
6	78.90	13 200
7	87.10	14 600
8	96.20	16 100

Zdroj: FINANCE.CZ: *Nejnižší úrovně zaručené mzdy* [online]. [01. 03. 2012].

Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>.

Minimální a zaručená mzda ve Slovenské republice

Zaměstnavatel je povinen zařadit každému pracovnímu místu stupeň v souladu charakteristikou náročnosti pracovních míst podle přílohy č. 1 sZP. Minimální mzda pro letošní rok je 327.2 € za měsíc nebo 1.88 € na hodinu³. Sazba minimálního mzdového nároku pro příslušný stupeň se vypočítá jako násobek hodinové mzdy nebo minimální měsíční mzdy v eurech s koeficientem minimální mzdy. Ustanovení platí pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Pokud je dohodnutá pracovní doba nižší nebo zaměstnanec odpracoval méně hodin, minimální mzda se poměrně sníží.

³EMPLOYMENT.GOV.SK: *Minimálna mzda* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/minimalna_mzda.html

Tabulka 2.1.3: Koefficienty minimálního mzdového nároku podle stupňů

Stupeň	Koefficient minimální mzdy
1	1.0
2	1.2
3	1.4
4	1.6
5	1.8
6	2.0

Zdroj: sZP

Příklady pracovních míst zařazených do stupňů.

Tab. 2.1.4: Příklady pracovních míst ve stupních

Stupeň	Práce
1	Pomocné, přípravné nebo manipulační práce podle přesných postupů a pokynů.
2	Práce spojené s hmotnou zodpovědností, výkon jednodušších řemeslných prací.
3	Samostatné zabezpečování méně složitých agend a samostatných individuálních tvořivých řemesel.
4	Výkon dílčích koncepčních, systémových a metodických prací spojených se zvýšenou duševní námahou.
5	Komplexní zabezpečování nejsložitějších úseků a agend s určováním nových postupů v rámci systému.
6	Výkon specializovaných a certifikovaných činností ve zdravotní péči se odpovědností za zdraví a životy.

Zdroj: Vlastní zpracování dle sZP

2.1 Mzda

Za složky mzdy lze považovat základní mzdu, osobní ohodnocení, prémie, naturální mzdu, příplatky a doplatky.

2.1.1 Základní mzda

V praxi se setkáváme s různými formami základní mzdy. Jde především o mzdu časovou, úkolovou, podílovou, provizní nebo osobní. Ani jedna z těchto mezd nesmí být stanovena pod hranicí minimální mzdy

Časová mzda se používá u profesí, kde nelze změřit výsledek práce nebo pokud by použití jiné mzdové formy bylo příliš nákladné nebo administrativně náročné. Výše mzdy se stanoví jako součin skutečně odpracované doby a mzdového tarifu. Přitom tento tarif může být

- pevný, kde jsou pracovníci řazeni do tarifních stupňů podle složitosti, náročnosti a namáhavosti práce,
- s rozpětím, kdy se sazba tarifu pracovníkovi určí mzdovým dekretem,
- odstupňovaný, kdy pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kvantitativní kritéria (délka praxe) nebo kvalitativní (kvalita práce, stupeň zmetkovosti),
- diferencovaný, kdy je tarif ovlivňován koeficientem vyjadřujícím plnění výkonu či normy v procentech.⁴

Úkolová mzda je závislá na výkonu pracovníka. Pokud jsou ve firmě kvalitně nastaveny výkonové normy a evidence rozsahu a kvality práce, je tato forma lepší pro motivaci zaměstnanců. Mzda se stanoví jako součin úkolové sazby a skutečného výkonu.

Podílová mzda je závislá na stanovené veličině (tržeb, obratu). Stanoví se jako procento z této veličiny.

Provizní mzda se stanoví jako procento z realizovaných zakázek, obchodů, množství získaných klientů apod.

Osobní mzda se uplatňuje u pracovníků, kteří mají delší dobu stabilní pracovní tempo a kvalitu práce. Může být stanovena jak u vedoucích pracovníků, tak i u dělnických profesí.

2.1.2 Osobní ohodnocení

Vyjadřuje kvalitu práce určitého zaměstnance. Tuto složku nelze nárokovat, je jenom na zaměstnavateli, zda ji přidělí.

⁴ Šubrt (2010, s. 79)

2.1.3 Prémie

Mohou se vyplácet k časové i úkolové mzdě. Jsou to částky za splnění předem stanovených úkolů, které jsou uvedeny v prémiových řádech pro jednotlivé skupiny pracovníků. Představují pohyblivou složku mzdy.

2.1.4 Naturální mzda

Je to část mzdy, která není poskytnuta v penězích. V penězích musí být vyplacená alespoň minimální mzda. Naturální mzdu je možné poskytovat jako výrobky, výkony, práce nebo služby, ale je zakázáno poskytovat alkohol, tabákové výrobky a jiné návykové látky. Za tento druh mzdy se nepovažuje jízdné nebo tarifní sleva pro zaměstnance dopravce. Výše se vyjadřuje tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za naturálie ostatním odběratelům v obvyklé ceně, nebo je to částka, o kterou zaměstnanec zaplatí méně než je cena obvyklá. Zaměstnavatel může poskytovat tuto mzdu pouze se souhlasem zaměstnance.

2.1.5 Příplatky

„Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhnu pracovních směn.“⁵ Příplatky jsou zaměstnavatelem vypláceny povinně. Jejich minimální výše je uvedena v předpisech. Zaměstnavatel však může zvýšit jejich výši nebo stanovit další příplatky. Zaměstnanci náleží mzda v takové výši, kterou by dostal při vykonávání práce ve stanovené pracovní době, a navíc dostane příplatek.

2.1.5.1 Příplatky v České republice

Za práci přesčas

Za dobu práce přesčas zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci nejméně 25 % příplatku ve výši průměrného výdělku, pokud se strany nedohodly na čerpání náhradního volna. Toto volno musí být poskytnuto do konce 3. kalendářního měsíce po měsíci, kdy zaměstnanci vznikl nárok.

⁵ Šubrt (2011, s. 69)

Za práci ve svátek

Zaměstnanec má při práci ve svátek v první řadě nárok na náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, nejpozději do 3. kalendářního měsíce nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, že volno nevyčerpá, má nárok na příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku.

Za práci v noci

Zákoník práce stanoví, že pokud zaměstnanec pracuje od 22:00 do 6:00 hodin nebo jakoukoliv část této doby, náleží mu příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec začal pracovat od 5:45, tak mu náleží příplatek za těchto 15 odpracovaných minut.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí

„Příplatek přísluší k dosažené mzdě ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, což je i pro rok 2012 nejméně 4.81 Kč za hodinu.“⁶ Vymezení ztíženého pracovního prostředí je uvedeno v nařízení vlády, například práce v prašném či hlučném prostředí nebo práce, kdy na zaměstnance je vystaven velkému teplu, chladu nebo vibracím. Pokud zaměstnanec pracuje v prostředí, kde na něj působí více ztěžujících vlivů, náleží mu příplatek za každý vliv.

Za práci v sobotu a neděli

Příplatek je stanoven nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Sobota i neděle jsou kalendářní dny, proto se posuzuje nárok podle toho, kolik se v sobotu či neděli odpracovalo hodin.

2.1.5.2 Příplatky ve Slovenské republice

Za práci přesčas

Zaměstnanci patří mzdové zvýhodnění nejméně 25 % jeho průměrného výdělku. Zaměstnanci, který vykonává rizikové práce, patří příplatek nejméně 35 % z průměrného výdělku. Pokud se strany dohodnou na čerpání náhradního volna, zaměstnanci nenáleží

⁶ Šubrt (2012, s. 100)

příplatek a volno musí být poskytnuto nejpozději do dvanácti měsíců následující po měsíci, v kterém byla práce vykonána.

Za práci ve svátek

Zaměstnanci připadá příplatek nejméně 50 % průměrného výdělku. Mzdové zvýhodnění patří i za práci vykonávanou ve svátek, který připadá na den nepřetržitého odpočinku v týdnu. Pokud se domluví na čerpání náhradního volna, musí být poskytnuto nejpozději do tří kalendářních měsíců, nebo v jinak dohodnutém termínu.

Za práci v noci

Ve Slovenské republice se za práci v noci považuje práce vykonávaná od 22:00 do 5:00 nebo její část. Zaměstnanci náleží příplatek ve výši 20 % minimální mzdy.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Pracovní činnosti, při kterých patří zaměstnanci příplatek, jsou činnosti v prostředí, ve kterém působí například chemické, biologické faktory, prach, hluk, vibrace, aj. Mzdovou kompenzaci lze poskytnout i v jiných případech než jsou uvedeny v sZP. Zaměstnanci náleží příplatek ve výši 20 % minimální mzdy.

Za práci v sobotu a neděli

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout práci tak, aby zaměstnanec měl dva dny nepřetržitého pracovního odpočinku, které by měly připadnout na sobotu nebo neděli. Pokud to povaha práce nedovoluje, zaměstnavatel poskytne volno v průběhu týdne. V sZP nejsou stanoveny žádné příplatky za práci o víkendu.

2.1.6 Doplatky

Doplatky jsou poskytovány v České republice i ve Slovenské republice, ale je zde určitý rozdíl mezi jejich poskytováním.

2.1.6.1 Doplatky v České republice

Poskytují se v případě zaručené mzdy, kdy zaměstnanec nedosáhl minimální mzdy a odpracoval 40 hodin týdně nebo v případě, že byl zaměstnanec převeden na jinou práci, kde bez vlastního zavinění dosahuje nižší mzdy, má nárok na doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

2.1.6.2 Doplatky ve Slovenské republice

Doplatky se poskytují v případě, že zaměstnanec nedosáhl minimální mzdy, i když odpracoval 40 hodin týdně (bez přesčasů), v případě, kdy byl zaměstnanec převeden na jinou práci a kde dosahuje nižší mzdy a v případě, kdy zaměstnanec byl důvodně podezřelý ze závažného porušení pracovní disciplíny, a toto podezření se neprokázalo.

Plnění nepovažovaná za mzdu

Jsou to plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů, které přímo nesouvisejí s vykonanou prací.

Za mzdu se nepovažuje například

- náhrady mzdy,
- odstupné,
- cestovní náhrady,
- výnosy z akcií nebo obligací,
- odměny za pracovní pohotovost.

2.1.7 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy se poskytuje v případě, kdy zaměstnanci nebo zaměstnavateli brání k výkonu práce určitý druh překážky. „O překážku v práci jde jen v případě, kdy je nepřítomnost v práci přípustná. Při překážkách v práci se vždy jedná o omluvenou nepřítomnost (nevykonávání práce), kterou je třeba odlišit od bezdůvodné, neomluvené absence...“⁷

2.1.7.1 Náhrada mzdy v České republice

Poskytuje se za dobu čerpání dovolené, v případě důležitých osobních překážek v práci ze strany zaměstnance (u zaměstnance, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa), u tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (v případě svatby, při účasti při porodu manželky, účasti na pohřbu rodiče a sourozence atd.) a u jiných úkonů v obecném zájmu (výkon veřejné funkce nebo výkon občanské povinnosti). Náhrada mzdy náleží zaměstnanci i v případě překážky v práci ze strany zaměstnavatele (např.: z důvodu prostoje - poruchy na strojním zařízení, zpožděním

⁷ Šubrt (2011, s. 79)

surovin nebo pohonné síly, z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelných událostí) a nebyl-li převeden na jinou práci.

Za jinou překážku ze strany zaměstnavatele se považuje situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělit práci zaměstnanci z důvodu dočasného omezení jeho výrobků nebo omezení poptávky. Uvedené náhrady mzdy platí pouze v případě dohody s odborovou organizací.

2.1.7.2 Náhrada mzdy ve Slovenské republice

V případě překážek v práci z důvodu všeobecného zájmu (výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiný výkon ve všeobecném zájmu), v době rekondičních pobytů, lékařských prohlídkách, darování krve a dalších biologických materiálů, při účasti na dalším vzdělávání, bez které zaměstnanec není schopen splnit požadavky zaměstnavatele, v případě důležitých osobních překážek (narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka, svatbě...) náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu, pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy. Při překážkách na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci pro přechodný nedostatek způsobený poruchou na strojním zařízení, dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady, jinými podobnými provozními důvody, z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo kvůli jiným překážkám na straně zaměstnavatele, náleží zaměstnanci náhrada mzdy.

2.1.8 Odstupné

Je jednorázové a náleží zaměstnanci, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou.

Ve Slovenské republice se vyplácí taktéž jednorázově, v případě, že pracovní poměr skončí dohodou, výpovědí nebo pokud zaměstnanec ztratil způsobilost k vykonávání práce na základě lékařského posudku.

2.1.9 Cestovní náhrady

Poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce. V České republice se výpočet cestovních náhrad řídí zákoníkem práce, ale ve Slovenské republice se řídí pouze osobním předpisem.

2.1.10 Výnosy z akcií nebo obligací

Nejsou považovány za mzdu, protože se zdaňují podle § 8 čZDP a § 7 sZDP.

2.1.11 Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce. Pracovní pohotovost může být zaměstnanci nařízena.

2.1.11.1 Odměna za pracovní pohotovost v České republice

Vyplácí se zaměstnanci buď jako mzda nebo plat, v případě, že se jedná o výkon v pracovní době, nebo jako odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku v případě, že k výkonu práce nedochází. Tento druh plnění nahrazuje zaměstnanci ztrátu vzniklou z omezení volného času.

2.1.11.2 Odměna za pracovní pohotovost ve Slovenské republice

Pracovní pohotovost se rozděluje na aktivní a neaktivní pracovní pohotovost. Neaktivní pracovní pohotovost je ta, kdy zaměstnanec je na pracovišti, práci nevykonává, ale je připraven práci vykonat. Za neaktivní pracovní pohotovost zaměstnanci náleží minimálně minimální mzda nebo náhradní volno. Při neaktivní pracovní pohotovosti, kdy se nezdržuje na pracovišti, náleží 20 % minimální mzdy za hodinu. Čas, kdy zaměstnanec v pracovní pohotovosti vykonává práci, je aktivní pracovní pohotovost, a považuje se za práci přesčas.

2.2 Plat

Každý zaměstnanec je zařazen do platové třídy podle druhu práce a dle plnění kvalifikačních předpokladů. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné pracovní třídy podle doby započitatelné praxe. Vedoucí zaměstnanec se zařadí do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon odborně řídí nebo které sám vykonává.

V České republice máme 16 platových tříd a v každé z nich je 12 platových stupňů. Platové tarify v třídách a stupních se oproti nejbližší nižšímu platovému tarifu zvyšují o shodný procentní přírůstek. Ve Slovenské republice je 14 platových tříd a v každé z nich se nachází 12 platových stupňů.

Příplatky jsou součástí platu stejně jako u mzdy. Podle platných zákonů je v České i Slovenské republice mnoho různých příplatků podle funkce a oboru, kde zaměstnanci pracují. Proto jsou uvedeny pouze příplatky, které se mohou dotýkat většiny zaměstnanců.

2.2.1 Příplatky, které se poskytují v České republice

V České republice se k platu poskytují tyto **příplatky**

- za vedení,
- za noční práci,
- za práci v sobotu a v neděli,
- za práci přesčas,
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- zvláštní příplatek,
- příplatek za rozdělenou směnu,
- osobní příplatek,
- odměna,
- za práci ve svátek.

Za vedení

Tento příplatek náleží vedoucím zaměstnancům. Je stanoven v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance, přísluší příplatek za zastupování. Hodnostní příplatek náleží například zaměstnancům ozbrojených sil, bezpečnostních sborů nebo příslušníkům hasičského sboru.

Za noční práci

„... je nárokovou složkou platu, která náleží zaměstnanci za práci mezi 22.00 a 6.00 hodinou, a to za každou část této doby. Jeho výše činí 20 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance za hodinu.“⁸

Za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanci náleží ohodnocení ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Sobota či neděle se vždy posuzuje od 0.00 hodin do 24.00 hodin.

⁸ Šubrt (2012, s. 103)

Za práci přesčas

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, připadající na 1 hodinu práce, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Výše příplatku je 25 % průměrného hodinového výdělku nebo 50 % průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tento příplatek činí nejméně 5 % základní sazby minimální mzdy za měsíc.

Zvláštní příplatek

Poskytuje se zaměstnancům, kteří jsou vystaveni neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Výše příplatku stanoví zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení škodlivých vlivů v průběhu vykonávání činnosti. V 1. skupině ve výši 100 – 400 Kč měsíčně a ve 2. skupině ve výši 300 – 700 Kč měsíčně.

Příplatek za rozdělenou směnu

Náleží zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na více částí. Jeho výše je 30 % průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou rozumíme souvislé přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

Osobní příplatek

Uvedený příplatek ohodnocuje náročnost a kvalitu práce. Maximální výše je 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně platové třídy, ve které je zaměstnanec. U všeobecně uznávaného odborníka vykonávajícího práce zařazené do 10. až 16. třídy, až do výše 100 %.

Odměna

„Je jednorázovou nenárokovou složkou platu, kterou lze zaměstnancům poskytnout za splnění mimořádných nebo významných pracovních úkolů.“⁹

⁹ Šubrt (2012, s. 105)

Za práci ve svátek

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradní volno v rozsahu vykonávané práce do 3 měsíců nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Pokud zaměstnanec nechce náhradní volno, může mu zaměstnavatel poskytnout příplatek ve výši hodinového výdělku v rozsahu odpracované práce ve svátek.

Při nařízené nebo dohodnuté **pracovní pohotovosti** mimo pracovní dobu zaměstnavatel poskytne zaměstnanci 10 % průměrného výdělku.

2.2.2 Příplatky ve Slovenské republice

Ve Slovenské republice se k platu poskytují tyto **příplatky**

- příplatek za řízení a zastupování,
- osobní příplatek,
- platová kompenzace za ztížený výkon práce,
- za směnnost,
- za práci v noci,
- za práci v sobotu a neděli,
- za práci ve svátek,
- za práci přesčas,
- za neaktivní část pracovní pohotovosti,
- odměna.

Příplatek za vedení

Příplatek činí 24 % hodinové sazby platu a je zaokrouhlený na 50 eurocentů nahoru. Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího pracovníka v platném rozsahu, patří od prvního dne příplatek za zastupování ve výši příplatku za řízení. Pokud zaměstnanec zastupuje vedoucího pracovníka, který je na vyšší pozici, náleží mu příplatek za zastupování ve výši příplatku za řízení zastupovaného zaměstnance a původně určený příplatek mu v době zastupování nepatří.

Příplatek za noční práci

Je stanoven 25 % hodinové sazby funkčního platu ve Slovenské republice.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a neděli náleží příplatek v částce 30 % hodinové sazby.

Příplatek za práci přesčas

Výše příplatku je stanovena na 30 % hodinové sazby, a pokud jde o den nepřetržitého odpočinku, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 60 % hodinové sazby.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnanci, který vykonává pracovní činnost zařazenou do třetí kategorie, náleží měsíční příplatek od 20 – 35.2 % a zaměstnanci, který vykonává pracovní činnost zařazenou do čtvrté kategorie, náleží měsíční příplatek 20 – 42 % platového tarifu prvního platového stupně první platové třídy základní stupnice platového tarifu. Tento příplatek se zaokrouhluje na 50 eurocentů nahoru.

Osobní příplatek

Osobní příplatek se vyplácí jakožto ocenění mimořádných osobních schopností, dosahovaných pracovních výsledků nebo za výkon práce nad rámec pracovních povinností. Limit příplatky je 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně platové třídy, do které je zaměstnanec zařazený a zaokrouhluje se na 50 eurocentů nahoru.

Odměny

Poskytují se zaměstnanci například za kvalitní vykonávání pracovních činností, splnění mimořádné pracovní úlohy, pracovní zásluhy při dovršení 50 let, při pomoci zdolání požáru atd.

Příplatek za práci ve svátek

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradní volno v rozsahu vykonávané práce do 3 měsíců nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci plat. Pokud ovšem toto volno nečerpá, náleží mu příplatek ve výši 100 % hodinové sazby.

Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost se rozděluje na aktivní a neaktivní pracovní pohotovost. Neaktivní pracovní pohotovost je ta, kdy zaměstnanec je na pracovišti, práci nevykonává, ale je připraven práci vykonat. Za neaktivní pracovní pohotovost zaměstnanci náleží příplatek 50 % hodinové sazby, pokud jde o den pracovního pokoje 100 % hodinové sazby. Při neaktivní pracovní pohotovosti, kdy se nezdržuje na pracovišti, náleží 15 % hodinové sazby, pokud jde o den pracovního pokoje, tak 25 % hodinové sazby. V případě, že má zaměstnanec přidělený mobilní prostředky, náleží mu náhrada ve výši 5 % hodinové sazby a 10 % pokud jde o den pracovního pokoje. Čas, kdy zaměstnanec v pracovní pohotovosti vykonává práci, je aktivní pracovní pohotovost, a považuje se za práci přesčas.

Příplatek za směnnost

Pokud pracovní doba zaměstnance je uspořádána tak, že práci vykonává střídavě ve všech směnách, patří příplatek měsíčně v rámci rozpětí 2.1 – 16.7 % platové tarify prvního platového stupně první platové třídy základní stupnice platových tarifů. Zaokrouhluje se na 50 eurocentů nahoru.

Následující tabulka porovnává rozdíly mezi právní úpravou v České republice a právní úpravou ve Slovenské republice. Minimální měsíční mzda ve Slovenské republice je 327.2 €. Tato částka je přepočtena průměrným kurzem za rok 2011 tj. 24 586 Kč/€ a zaokrouhlena matematicky na celé koruny.

2.3 Vyhodnocení rozdílů v právní úpravě mezd

Hlavní rozdíly, které přináší právní úprava mezd v obou zemích je shrnuta v následující tabulce.

Tabulka 2.3.1: Porovnání rozdílů v právní úpravě

Položka	ČR	SR
Minimální měsíční mzda	8 000	8 045*
Příplatky ke mzdě		
- za přesčas	25 % průměrného výdělku	25 % PV nebo 35 % PV při rizikových prací
- za svátek	100 % PV	50 % PV
- za noční práci	10 % PV	20 % PV
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí	10 % minimální mzdy	20 % minimální mzdy
- za práci v sobotu a neděli	10 % PV	-
- odměna za pracovní pohotovost	10 % PV	20 % minimální mzdy
Příplatky k platu		
- za vedení	stanoví zaměstnavatel	24 % hodinové sazby
- za noční práci	20 % PV	25 % HS
- za práci v sobotu a neděli	25 % PV	30 % HS
- za práci přesčas	25 % PV nebo 50 % PV ve dnech nepřetržitého odpočinku	30 % HS nebo 60 % HS ve dnech nepřetržitého odpočinku
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí	5 % z minimální mzdy	20-42 % platového tarifu podle kategorie
- zvláštní příplatek	stanoví zaměstnavatel	-
- za rozdělenou směnu	30 % PV	2.1 – 16.7 % platového tarifu
- osobní	50-100 % platového tarifu	maximálně 100 % platového tarifu
- za práci ve svátek	100 % hodinového výdělku	100 % hodinové sazby
- pracovní pohotovosti mimo pracovní dobu	10 % PV	15-50 % HS pokud není na pracovišti nebo 25-100 % HS pokud je na pracovišti

Zdroj: Vlastní zpracování

* 327,2 € · 24.586 (průměrný kurz České národní banky za rok 2011)

2.4 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

„... je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohod konaných mimo pracovních poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, kdy není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“¹⁰

Na výši odměny se dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem v příslušné dohodě. Zákoník práce nestanovuje výši odměny, ale musí být zachováno pravidlo rovnosti a minimální mzdy. Zaměstnanec nemusí pobírat příplatky ani jiné složky mzdy či platu.

2.4.1 V České republice jsou tyto dohody

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce má jednorázový charakter. Je možné na ni odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za jeden kalendářní rok. Nad částku 10 000 Kč musí zaměstnavatelé a pracovníci odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Dohoda o pracovní činnosti nemá stanoven roční limit hodin. Zaměstnanec smí odpracovat nejvýše polovinu stanovené týdenní pracovní doby za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za 52 týdnů.

Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat dobu, na jakou se uzavírá a zaměstnavatel musí při skončení dohody vystavit potvrzení o zaměstnání.

2.4.2 Ve Slovenské republice jsou tyto dohody

- dohoda o vykonání práce,
- dohoda o pracovní činnosti,
- dohoda o brigádnické práci studentů.

¹⁰ Vybíhal (2010, s. 77)

Dohodu o vykonání práce uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem na dobu nepřesahující 350 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se počítá i práce vykonávaná u stejného zaměstnavatele na základě jiné dohody. Odměna za vykonání pracovní činnosti je splatná po dokončení nebo odevzdání práce. Část odměny může být vyplacena již v průběhu činnosti. Zaměstnavatel má právo odměnu po projednání se zaměstnancem snížit, pokud práce neodpovídá dohodnutým podmínkám.

Na základě **dohody o pracovní činnosti** může zaměstnanec vykonávat pracovní činnost nejvíc 10 hodin týdně. Uzavírá se na dobu určitou i neurčitou a je možnost dohodnout způsob jejího skončení. Pokud způsob skončení nevyplývá ze smlouvy, může se tak učinit dohodou nebo jednostranně bez udání důvodů s 15-ti denní výpovědní lhůtou, která začíná dnem, ve které se výpověď doručila.

Zaměstnanec na základě **dohody o brigádnické práci studentů** nesmí vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru týdenní pracovní dobu, která se posuzuje za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za 12 měsíců. Podmínkou pro tuto dohodu je potvrzení o studiu. Dohoda se uzavírá na určitou i neurčitou dobu. Pokud je uzavřena na dobu neurčitou a není stanoven způsob skončení, postupuje se při skončení dohody jako u dohody o pracovní činnosti.

Dohody musí být uzavřeny písemně, musí být vymezená práce, odměna za její vykonání, pracovní doba, rozsah práce (pokud nevyplývá z pracovní činnosti).

3 Daň z příjmů fyzických osob

Zákon o dani z příjmů, jak v České republice, tak i v republice Slovenské, rozděluje příjmy fyzických osob podle jednotlivých druhů (ze závislé činnosti, z podnikání apod.), avšak bez dopadu na výši zdanění. V obou těchto zemích je pro všechny příjmy fyzických osob stejná daň.

V České republice se zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků upravuje zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Ve Slovenské republice se zdaněním zabývá zákon o dani z příjmů č. 595/2003 Z.z., ve znění pozdějších předpisů.

3.1 Daňová soustava v České republice

Daňová soustava je souhrn všech daní, které ve státě existují a vybírají se. Kromě nich se do daňového systému řadí další příjmy veřejných rozpočtů. I přesto, že nejsou nazývány daně, mají s nimi mnoho společného. Jedná se například o cla, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění, soudní poplatky, místní poplatky aj.

Daňový systém České republiky v současné době zahrnuje 17 daní. Podle toho, jakým způsobem jsou daně vybírány, je dělíme na daně přímé a nepřímé.

3.1.1 Daně přímé

Přímé daně jsou takové, u kterých nemá plátce možnost přenést daňové břemeno na jinou osobu. Tedy plátce a poplatník je stejný. Daň si dokáže spočítat poplatník sám a sám ji odvádí na základě jeho důchodu nebo majetku.

Český daňový systém zahrnuje přímé daně důchodové, daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob, a daně majetkové, do kterých řadíme tzv. trojdaň (daň dědická, daň darovací a daň z převodu nemovitostí), daň z nemovitosti a daň silniční.

Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů fyzických osob je univerzální daní, které podléhají veškeré zdanitelné příjmy. Základ daně se skládá z pěti dílčích základů daně. Jedná se o daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, daň z podnikání, daň z kapitálového majetku, daň z pronájmu

a daň z ostatních příjmů. Jelikož je problematika daní z příjmů fyzických osob rozsáhlá, dále se práce věnuje pouze zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Daň z příjmů právnických osob

Tato daň je důležitá pro podnikatelské subjekty. „Předmětem daně jsou veškeré příjmy z činností a s nakládání s majetkem, u nepodnikatelských subjektů potom zejména příjmy z činností uskutečňovaných za účelem dosažení zisku. Základ daně se odvozuje od účetního výsledku hospodaření před zdaněním a potom se snižuje o několik nestandardních odpočtů.“

¹¹ U této daně se v mnohem menší míře používají slevy na dani.

Majetkové daně

Předmětem majetkových daní je majetek a to v movité nebo v nemovité podobě. Povinnost platit tyto daně vzniká na základě vlastnictví, užívání nebo z důvodu změny vlastníka. Jejich výpočet je závislý na ceně popřípadě jiného parametru, čili bez ohledu na výši příjmu poplatníka

Daň dědická

„Poplatníkem daně dědické je dědic, který nabytí dědictví nebo jeho část ze závěti, ze zákona nebo z obou těchto právních důvodů...“¹² Dědictví je proces přechodu majetkových práv a závazků zůstavitele na dědice. Základní princip spočívá v rozdělení případných dědiců do dědických skupin, které odrážejí vztah dědice k zůstaviteli od nejbližšího k nejvzdálenějšímu. Od celkové hodnoty děděného majetku se odečítají například peněžité náklady spojené s pohřbem, odměny notáři, osvobození apod. Daň se nakonec vynásobí koeficientem 0.5.

Daň darovací

Poplatníkem daně darovací je nabyvatel a dárce se stává ručitelem. Pokud je nabyvatel osoba, která nemá trvalý pobyt nebo sídlo v tuzemsku, poplatníkem se stává dárce. Předmětem daně darovací je pouze bezúplatné nabytí movitého nebo nemovitého majetku nebo jiného majetkového prospěchu. Základem daně je cena majetku snižená o prokázané dluhy, ceny majetku osvobozeného, clo a daně zaplacené při dovozu.

¹¹ Vančurová, Láchová (2010, s. 50)

¹² Marková (2012, s. 102)

Daň z převodu nemovitostí

Převodem nemovitosti se nejčastěji rozumí úplatný převod vlastnického práva k nemovitostem, tedy prodej nemovitosti na základě kupní smlouvy. Pokud je poplatník daně prodávající, nabyvatel je v pozici ručitele. Poplatníkem může být i nabyvatel, a to v případě, kdy jde o nabytí vyvlastněním, vydražením aj., ale také nabyvatel a prodávající v okamžiku, jde-li o výměnu nemovitosti. Základem daně je cena nemovitosti, která může být zjištěna na základě zvláštního právního předpisu, dohodou, vydražením, určená soudem aj.

Daň z nemovitosti

Daň z nemovitosti tvoří dvě dílčí daně – daň ze staveb a daň z pozemků. Obě daně mají odlišný způsob zdanění. Povinností platit tyto daně vzniká na základě vlastnického nebo jiného vztahu k majetku. Jako jediná daň se platí dopředu, kdy záleží, kdo byl majitelem nemovitosti k 1. 1. daného roku.

Předmětem **daně ze staveb** jsou stavby nacházející se na území ČR, u kterých bylo vydáno kolaudační rozhodnutí. Sazby daně jsou diferencované podle typu staveb. Základem daně stavby je výměra podlahové plochy půdorysu v m² a základem daně u bytů a nebytových prostor je výměra podlahové plochy v m² vynásobená koeficientem 1.2.

„**Daň z pozemků** se vybírá ze zemědělské půdy, ze stavebních a ostatních pozemků. Základem daně je výměra pozemku v m² (u zemědělské půdy násobená průměrnou cenou půdy). Sazba daně je diferencovaná, především podle typu pozemku, a pevná (u zemědělské půdy lineární).“¹³

Daň silniční

Předmětem této daně jsou motorová vozidla, která jsou používána k podnikání. Poplatníkem této daně je majitel nebo uživatel vozidla. Základ daně je stanoven podle objemu motoru v cm³ u osobních automobilů, a u nákladních automobilů pak závisí na počtu náprav a největší povolené hmotnosti v tunách. Roční sazbu daně je možné snížit během prvních 108 kalendářních měsíců od data první registrace. Sazbu poplatník musí zvýšit v případě, že první registrace proběhla do 31. 12. 1989. Pokud poplatník provozuje kombinovanou dopravu, má nárok na slevu na dani.

¹³Vančurová, Láchová (2010, s. 51)

3.1.2 Daně nepřímé

Nepřímé daně, nazývané někdy daně ze spotřeby, jsou zahrnuty v ceně zboží nebo služeb a placeny poplatníkem při jejich koupi. Tyto daně jsou stejně vysoké pro všechny poplatníky bez ohledu na výši jejich příjmu. Jejich výši není povinné na ceně zboží či služby uvádět, a proto si ji poplatníci nemusí hned uvědomit. Mezi nepřímé daně patří daň z přidané hodnoty, daně spotřební a od roku 2008 také tzv. ekologické (energetické) daně.

Daň z přidané hodnoty

Daň z přidané hodnoty je nejdůležitější nepřímou daní českého daňového systému, ale zároveň je daní velice složitou. Platíme ji všichni ve většině zboží a odvádějí ji prodejci. Podléhá jí dodání zboží, dovoz zboží, poskytování služeb, převod nemovitostí atd. Sazba daně je lineární a má dvě úrovně. Základní sazbě podléhá většina zboží a služeb. Do snížené sazby patří například potraviny, knihy, léky, doprava. Jednou z nevýhod DPH je, že základ daně zahrnuje cla, daň z elektřiny, daň ze zemního plynu, daň z pevných paliv aj., neboli poplatník platí daň z daně.

Spotřební daně

Spotřební daně jsou specifické, neboť se týkají jen malé skupiny výrobků. Jsou to převážně výrobky, které negativně ovlivňují zdravotní stav obyvatelstva nebo nepříznivě působí na životní prostředí. „... jsou výběrovými (selektivními) daněmi ze spotřeby, kterým podléhá pět komodit zboží. Jedná se o daň z minerálních olejů, daň z lihu, daň z vína, daň z piva a o daň z tabákových výrobků. Předmětem daně je jejich výroba a dovoz. Základem daně je počet fyzických jednotek vyrobeného nebo dovezeného zboží. Sazby jsou pevné a diferencované.“¹⁴

Ekologické (energetické) daně

Mají povahu daní spotřebních. Jsou to daně, které byly zavedeny za účelem omezení negativních efektů ovlivňujících životní prostředí. Radíme mezi ně daň ze zemního plnu, daň z pevných paliv a daň z elektřiny. Uplatňují se především při dodání těchto produktů konečným spotřebitelům.

¹⁴ Vančurová, Láchová (2010, s. 52)

3.2 *Daň z příjmů fyzických osob v ČR*

Poplatníky daně z příjmů fyzických osob upravuje § 2 čZDP. Ten je rozděluje na daňové rezidenty nebo daňové nerezidenty.

- Má-li poplatník na území České republiky trvalé bydliště nebo se zde převážně zdržuje alespoň 183 dní v kalendářním roce je považován za **daňového rezidenta**. Má daňovou povinnost jak z příjmů v České republice tak i z příjmů ze zahraničí. Poplatníci, kteří se zde zdržují pouze za účelem studia nebo léčení, se nepovažují za daňové rezidenty.
- Osoba, které plynou příjmy z České republiky, ale obvykle se zde nezdržuje ani zde nemá trvalý pobyt, se označuje jako **daňový nerezident**. Dani z příjmů podléhají pouze příjmy plynoucí z tuzemska.

Při zdanění příjmů zahraničních osob je důležité přihlížet na znění mezinárodních smluv o zamezení dvojího zdanění. Tyto smlouvy mohou daňovou povinnost založenou zvláštním zákonem omezit.

Zdaňovací období je kalendářní rok.

Předmětem daně se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně. Jsou to příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků (§ 6), příjmy z podnikání (§ 7), příjmy z kapitálového majetku (§ 8), příjmy z pronájmu (§ 9) a ostatní příjmy (§ 10).

3.2.1 **Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků**

Mezi příjmy podle § 6 čDZP ze **závislé činnosti** patří

- příjmy ze současněho pracovněprávního vztahu,
- příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru,
- příjmy z obdobného poměru,
- příjmy žáků a studentů z praktického vyučování,
- příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností,
- příjmy likvidátorů,
- odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob,

- příjmy plynoucí od plátce, u kterého nevykonává závislou činnost, ale je mu vyplacená náhrada za ztrátu na výdělků ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Funkční požitky jsou

- funkční platy členů vlády, poslanců, senátorů a vedoucích ústředních úřadů státní správy,
- odměny za výkon funkce v orgánech obcí, v jiných orgánech územní samosprávy, ve státních orgánech, v občanských a zájmových sdruženích, v komorách a v jiných orgánech a institucích.

Do základu daně se také připočítá hodnota nepeněžních příjmů. Podle § 6 odst. 6 čZDP částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý měsíc, kdy zaměstnavatel poskytuje bezplatně zaměstnanci motorové vozidlo pro služební i soukromé účely. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely výpočtu nepeněžního příjmů se daň připočítá. „Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč.“¹⁵ Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci postupně více motorových vozidel, příjem počítáme z nejvyšší vstupní ceny, ale pokud poskytuje najednou více vozidel, počítáme částku ze součtu vstupních cen všech poskytovaných motorových vozidel. Tento nepeněžní příjem zaokrouhlujeme na celé koruny nahoru.

Podle § 3 odst. 4 čZDP **předmětem daně z příjmů fyzických osob nejsou** například příjmy, které nabytá fyzická osoba jako dar v souvislosti s výkonem závislé činnosti (dar poskytnutý zaměstnavatelem k životnímu jubileu, příspěvky a podpory poskytnuté nadací nebo občanským sdružením) a vrácená částka regulačních poplatků a doplatků zaplacených pojištěncem nebo jeho zákonným zástupcem přesahující roční limit (tento limit je 5 000 Kč, ale u dětí mladších 18-ti let, včetně kalendářního roku, ve kterém dovršili 18. rok, a u osob starších 64 let, včetně kalendářního roku, ve kterém dovršili 64. rok, ve výši 2 500 podle zákona č. 261/2007 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů).

¹⁵ Pelech, Pelc (2011, s. 118)

U zaměstnanců se podle § 6 odst. 7 čZDP za **předmět daně nepovažují** náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zákoníkem práce, dále hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci na pracovních cestách. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady jsou zdanitelným příjmem. V zákoníku práce je stanoven pro podnikatelskou sféru pouze minimální výše stravného, které musí zaměstnavatel poskytnout, zatímco u státní sféry je stanoveno rozpětí. Je také rozlišeno, zda se jedná o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu a jak dlouho tato cesta trvá. Dále stanoví případy, kdy je možné stravné krátit, ovšem krácení nebo nekrácení stravného nemá žádné daňové důsledky.

Za předmět daně se nepovažuje hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, oděvů, obuvi, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných zaměstnavatelem podle stanovených podmínek a ve stanoveném rozsahu. Zaměstnavatel je může nahradit finančním paušální částkou, pouze pokud se jedná o mycí, čistící a desinfekční prostředky, o náklady na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově uznatelné do prokazatelné výše (podloženo kalkulací).

Částky přijaté zaměstnancem jako záloha na výdaje provedené jménem zaměstnavatele, které musí zaměstnavateli vyúčtovat.

V těchto případech nemá zaměstnanec žádný osobní prospěch, a proto spadají do skupiny příjmů, které nejsou předmětem daně.

Za příjem se také nepovažují částky poskytované zaměstnavatelem na úhradu výdajů, které zaplatí zaměstnanec za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětu potřebných pro výkon práce, pokud jsou jako výdaje prokázány.

Osvobozené příjmy jsou v zákoně samostatně. Tato osvobození se vztahují na všechny příjmy fyzických osob (§ 6 - § 10). Ovšem každý příjem má svá další osvobození, která jsou uvedena pod příslušným paragrafem.

Příjmy osvobozené podle § 4 čZDP jsou například

- z prodeje domu, bytu, včetně podílu na společných částech domu nebo spoluvlastnického podílu, včetně souvisejícího pozemku, pokud v něm měl prodávající bydliště nejméně 2 roky před prodejem. Také příjem v případě, že tam bydliště neměl, ale použije-li prostředky na uspokojení své bytové potřeby,

- příjmy z prodeje nemovitostí, bytů nebo nebytových prostor, přesáhne-li doba mezi nabytím a prodejem 5 let. V případě, že byl tento majetek zděděn v řadě přímé, zkracuje se doba 5-ti let o dobu, po kterou byla nemovitost ve vlastnictví zůstavitele,
- příjmy z prodeje movitých věcí. Osvobození se nevztahuje na příjmy z prodeje motorových vozidel, letadel a lodí, je-li doba mezi nabytím a prodejem kratší než 1 rok,
- dávky a služby z nemocenského a důchodového pojištění, státní sociální podpory, sociálního zabezpečení, plnění z uplatnění nástrojů státní politiky zaměstnanosti a všeobecného zdravotního plnění, a plnění ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu, jde-li o příjmy pravidelně vyplácené, je osvobozena částka ve výši 36násobku minimální mzdy (z úhrnu těchto příjmů),
- stipendia ze státního rozpočtu, z rozpočtu kraje, z prostředků vysokých škol nebo veřejné výzkumné instituce.

Mezi **příjmy osvobozené** podle § 6 odst. 9 čZDP se řadí například

- částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a související s předmětem činnosti zaměstnavatele, toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaná zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti,
- zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozující veřejnou dopravu osob,
- náhrady za ztrátu na služebním příjmu poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštních právních předpisů,
- zvláštní příplatek nebo příplatek za službu v zahraničí poskytovaný v cizí měně podle zvláštních právních předpisů,
- příjmy do 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc poskytnuté v souvislosti s překlenutím mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, kde byl vyhlášen nouzový

stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny ze sociálního fondu nebo z fondu kulturních a sociálních potřeb.¹⁶

Základ daně

Základem daně podle § 6 odst. 13 čZDP jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků (s výjimkou příjmů sražené srážkovou daní a příjmů plynoucích ze zdrojů ze zahraničí) zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Částka odpovídající povinnému pojistnému se při výpočtu základu daně z příjmů přičte i u zaměstnance, u kterého zaměstnavatel nemá povinnost platit pojistné. Tento případ nastává tehdy, když zaměstnanec dosáhl maximálního vyměřovacího základu. Povinné pojistné se zaokrouhluje na koruny nahoru.

Při výpočtu záloh na daň je rozhodné, má-li poplatník u plátce podepsáno prohlášení. Pracuje-li zaměstnanec u více plátců současně, musí si vybrat, u kterého z nich prohlášení podepíše. Pokud má poplatník v měsíci postupně příjem od více plátců (tj. u každého má příjem pouze určitou část měsíce a tyto období nepřekrývají) může mít podepsáno více prohlášení.

Způsoby zdanění

Pokud zaměstnanec **nemá podepsáno** prohlášení, je pro způsob zdanění rozhodující výše hrubé mzdy. Pokud je hrubá mzda do 5 000 Kč včetně, základ daně se zaokrouhlí na koruny dolů a odvede se srážková daň ve výši 15 %, která je zaokrouhlena na koruny dolů. V případě, že je hrubá mzda alespoň 5 001 Kč, základ daně se zaokrouhlí na stokoruny nahoru. Vybraná zálohová daň ve výši 15 % je zaokrouhlena na koruny nahoru.

Pokud má zaměstnanec **podepsáno prohlášení**, zaměstnavatel stanoví základ daně, který zaokrouhlí na koruny nahoru (pokud je základ daně do 100 Kč) nebo na celé stokoruny nahoru (pokud je základ daně nad 100 Kč). Potom srazí zálohu na daň (15 %) se základu daně sníženého o částky, které jsou osvobozeny od daně a zvýšenou o částku odpovídající povinnému pojistnému, které platí zaměstnavatel.

¹⁶ Vybíhal (2010)

Další výhodou podepsaného prohlášení je tzv. **roční zúčtování daně**, které provede plátce, pokud jej o to poplatník požádá. Podmínkou je, že zaměstnanec měl pouze jednoho zaměstnance (případně více, ale postupně za sebou). Do ročního zúčtování se nezapočítá mzda, která byla zdaněna srážkovou daní. V případě, že zaměstnanec požádá o roční zúčtování, může mu být část daně vrácena (vyplácí se pouze přeplatek vyšší než 50 Kč), případný nedoplatek se nedoplácí.

V případě, že zaměstnanec požádá o roční zúčtování, postupuje se při výpočtu takto (v případě, že nemá žádné další zdanitelné příjmy).

Tabulka 3.2.1: Výpočet roční daně z příjmů

Výpočet roční daňové povinnosti
Příjem za zdaňovací období podle § 6
+ sociální pojištění placené zaměstnavatelem 25 %
+ zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 9 %
= superhrubá mzda (základ daně)
- nezdánitelné části základu daně
= roční základ daně zaokrouhlený na 100 dolů
· sazba daně 15 %
= daň
- slevy na dani
= daňová povinnost
- daňové zvýhodnění na dítě
= konečná daň nebo daňové zvýhodnění
- zaplacené zálohy na daň
= daň nebo daňový bonus

Zdroj: Vlastní zpracování

Roční základ daně si může poplatník snížit podle § 15 čZDP prostřednictvím **nezdánitelných částí** daně, které jsou například:

- dary, pokud jejich hodnota přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1 000 Kč a je poskytnut osobám uvedených v § 15 čZDP. Maximálně lze odečíst 10 % ze základu daně. Jako dar se posuzuje i odběr krve, který se oceňuje částkou 2 000 Kč,

- zaplacené úroky z úvěru ze stavebního spoření nebo hypotečního úvěru, který je použit na financování bytové potřeby poplatníka, avšak maximálně 300 000 Kč,
- zaplacená částka na penzijní připojištění snižena o 6 000 Kč, maximálně 12 000 Kč,
- zaplacená částka na soukromé životní pojištění, maximálně 12 000 Kč,
- zaplacené členské příspěvky odborové organizaci. Maximálně můžeme odečíst částku do výše 1.5 % základu daně, maximálně do 3 000 Kč.

Slevy na dani jsou uvedeny v § 35ba čZDP. K nejčastěji uplatňovaným slevám patří tyto

- na poplatníka činí 24 840 Kč ročně, lze ji uplatnit i měsíčně poměrnou částí,
- na manžela/manželku, která žije ve společné domácnosti a její vlastní příjem nepřekročil 68 000 Kč. Do vlastního příjmu se nezahrnují dávky státní sociální potřeby (například přídavky na dítě, rodičovský příspěvek, porodné), dávky sociální péče, příspěvek na péči, dávky v hmotné nouzi a další. Tuto slevu uplatňuje pouze ročně ve výši 24 840 Kč. Pokud je manžel/manželka držitelem průkazu ZTP/P zvyšuje se částka na 49 680 Kč,
- na invaliditu. Tuto slevu lze uplatnit i měsíčně
 - o v případě, že poplatník pobírá částečný invalidní důchod, má nárok na slevu 2 520 Kč ročně,
 - o sleva 5 040 Kč ročně připadá poplatníkovi s plným invalidním důchodem,
 - o poplatníkovi, který je držitelem průkazu ZTP/P náleží sleva 16 140 Kč ročně
- studentovi, který se připravuje na budoucí povolání. Sleva 4 020 Kč ročně, 335 Kč měsíčně náleží poplatníkovi až do měsíce, kdy dovrší 26 let, nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, naposledy v měsíci, kdy dovrší 28 let.

Sleva na poplatníka se nekrátí. „Částky ostatních slev se krátí pro případ, že rozhodná okolnost je splněna jen po část roku. Platí zde kritérium stavu na počátku kalendářního měsíce. Výjimky z kritéria stavu na počátku měsíce existují v § 35c odst. 10 zákona o daních z příjmů pro daňové zvýhodnění na děti, které lze uplatnit již za měsíc, ve kterém se dítě narodilo, nebo bylo osvojeno nebo převzato do péče nahrazující péči rodičů, nebo za měsíc, ve kterém zletilé dítě zahájilo soustavnou přípravu na budoucí povolání – studium.“¹⁷

¹⁷ Pelech, Pelc (2011, s. 609)

Poplatník má nárok na **daňové zvýhodnění** podle § 35c čZDP na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti ve výši 13 404 Kč ročně. Poplatník nesmí současně pobírat slevy podle § 35a a § 35b čDZP. Daňové zvýhodnění sníží poplatníkovi daň nebo může vytvořit daňový bonus. Tento nárok uplatní v případě, že jeho výše činí minimálně 50 Kč a maximálně 5 025 Kč měsíčně nebo 100 Kč a maximálně 60 300 Kč ročně.

3.3 Daňová soustava ve Slovenské republice

Daňová soustava představuje souhrn daní, které se vybírají na území vybraného státu. Od roku 1993 je Slovenská daňová soustava průběžně novelizovaná a poslední výrazná novela, případně nový daňový zákon, platí od roku 2004, kdy se zavedla jednotná sazba pro všechny druhy příjmů. Vytvořením této daně se eliminovalo 21 různých způsobů zdanění a tím se zjednodušil i výpočet daňové povinnosti.

Legislativně vymezuje daňovou soustavu Slovenské republiky zákon o dani z příjmů, zákon o dani z přidané hodnoty, šest zákonů o spotřebních daních (každou spotřební daň ošetřuje zvláštní zákon) a zákon o místních daních a místním poplatku za komunální odpady a drobné stavební odpady ¹⁸.

Ve Slovenské republice můžeme daňovou soustavu také rozdělit na přímé a nepřímé daně.

Na rozdíl od České republiky má Slovenská republika v daňové soustavě daň dědickou, daň darovací a daň z převodu nemovitosti.

3.3.1 Přímé daně

Přímé daně platí poplatník na úkor vlastního příjmu a nemůže je přenést na jiný subjekt. Řadíme mezi ně daně z příjmů, tj. daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob a místní daně.

Daň z příjmů fyzických osob je, stejně jako v České republice, univerzální daní, které podléhají veškeré zdanitelné příjmy fyzických osob. Předmětem daně jsou příjmy z různých druhů činností, z příjmů ze závislé činnosti, daň z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, z pronájmu, daň z kapitálového majetku a ostatní příjmy.

¹⁸ Široký (2012)

Daň z příjmů právnických osob odvádí právnická osoba, která má na území Slovenské republiky sídlo nebo místo skutečného vedení tj. místo, kde se přijímají obchodní rozhodnutí statutárních orgánů aj. Předmět daně je závislý na právní formě poplatníka, především se jedná o příjmy z poskytování služeb, prodeje produktů či majetku právnické osoby. U některých společností jsou předmětem daně pouze jejich některé dosažené příjmy. Výpočet základu daně je složitější než u daně z příjmů fyzických osob, neboť rozdíl mezi výnosy a náklady musí být upraven o připočitatelné a odečitatelné položky. Sazba daně je 19 %.

Místní daně

Místní daně jsou určovány obcemi, neboť příjem těchto daní jde přímo do rozpočtu obce. Do místních daní řadíme daň z motorových vozidel, daň z nemovitostí, daň ze psa, daň za užívání veřejného prostranství, daň za ubytování, daň za prodejní automaty, daň za nevýherní hrací přístroje, daň za vjezd a setrvání motorového vozidla v historické části města a daň za jaderné zařízení. U místních daní jejich sazbu určuje obec nebo vyšší územní celek.

Daň z motorových vozidel

„Předmětem daně je motorové vozidlo a přípojné vozidlo, které se může zařadit do kategorie vozidel M, N a O a používá se na podnikání nebo na činnosti, ze kterých plynoucí příjmy jsou předmětem daně z příjmů.“¹⁹ Poplatníkem je majitel, uživatel nebo zaměstnavatel, pokud zaměstnanci vyplácí cestovní náhrady za použití daného vozidla. Základ daně pro osobní automobily je objem zdvihového motoru v cm³ a pro užitková vozidla a autobusů celková hmotnost v tunách a počet náprav. Sazby daně určuje vyšší územní celek obecně závazným nařízením. Vyšší územní celek může také v tomto nařízení podle místních podmínek snížit daň, které uplatní při podání daňového přiznání.

Daň z nemovitosti

Tato daň se rozděluje na daň z pozemků, daň ze staveb a daň z bytů a z nebytových prostor v bytovém domě. Stejně jako v České republice je rozhodující pro placení daně, kdo je vlastníkem nemovitosti 1. ledna zdaňovacího období. **Daň z pozemku** platí vlastník, správce nájemce nebo v některých případech i stát, podle toho, kdo pozemek skutečně užívá.

¹⁹ Babčák (2010, s. 316)

Základem daně je hodnota pozemku určená vynásobením rozlohy v m² a hodnoty půdy za 1 m². **Daň ze staveb** platí vlastník, správce, nájemce nebo osoba, která stavbu doopravdy využívá. Předmětem daně jsou stavby, které mají jedno nebo více nadzemních nebo podzemních podlaží spojené se zemí pevným základem. Základem daně je výměra půdorysu v m². **Daň z bytu a z nebytových prostor v bytovém domě** platí majitel nebo správce bytu či nebytových prostor. Předmětem daně jsou byty a nebytové prostory a základem daně je výměra podlahové plochy v m².²⁰

Daň ze psa platí jeho vlastník nebo držitel. Pes musí být starší 6 měsíců. Pokud je pes chovaný pro vědecké a výzkumné účely, umístěný v útulku, je speciálně vycvičený nebo ho vlastní osoba s těžkým zdravotním postižením, daň se neplatí. Základ daně je počet psů.

Daň za užívání veřejného prostranství platí fyzické nebo právnické osoby, které užívají veřejně přístupné pozemky ve vlastnictví obce. Užíváním se rozumí umístění zařízení sloužícího k poskytování služeb, zařízení cirkusu, lunaparku a jiných atrakcí, umístění skládky aj. Základ daně je výměra prostranství v m². Předmětem **daně za ubytování** je úplatné přechodné ubytování fyzických osob v takovém zařízení. Poplatníkem je ta osoba, která se v zařízení ubytuje. Základem daně je počet přenocování.

Daň za nevýherní hrací automaty platí ta osoba, která provozuje nevýherní hrací přístroje nebo automaty, které jsou umístěny ve veřejně přístupných prostorech. „Předmětem daně jsou hrací přístroje, které se spouštějí nebo provozují za peníze, přičemž tyto přístroje nevydávají peněžní výhru. Mezi tyto přístroje zařazujeme elektronické přístroje na počítačové hry, mechanické přístroje, elektronické přístroje, automaty a jiné zařízení na zábavní hry. Základ daně je počet nevýherních automatů nebo přístrojů.“²¹

Předmětem **daně za prodejní automaty** jsou přístroje a automaty, které dávají lidem za úplatu zboží a jsou umístěny na veřejně přístupných místech. Tato daň se nevztahuje na přístroje vydávající jízdenky pro veřejnou dopravu. Poplatníkem je osoba, která provozuje tyto automaty. Základem daně je počet automatů.

²⁰ Babčák (2010)

²¹ Babčák (2010, s. 314)

Daň za vjezd a setrvání motorového vozidla v historické části města. Předmětem daně je vjezd a setrvání motorového vozidla v historické části města. Předmětem daně nejsou činnosti spojené s ochranou zdraví, majetku a veřejného pořádku. Poplatník je osoba, která je držitelem vozidla a základem daně je počet dní vjezdu a setrvání vozidla v historické části města.

Předmětem **daně za jaderné zařízení** je takové zařízení, ve kterém probíhá štěpná reakce v jaderném reaktoru a vyrábí se elektrická energie a to i část kalendářního roku. Poplatníkem daně je provozovatel tohoto zařízení. Základ daně je výměra pozemku v m², kde se zařízení nachází.

3.3.2 Nepřímé daně

Tyto daně odvádí výrobce nebo poskytovatel služby, který neplatí tyto daně z vlastního příjmu, ale přenáší je na spotřebitele prostřednictvím ceny zvýšené o tuto daň. Nepřímé daně jsou daně spotřební a daň z přidané hodnoty

Daň z přidané hodnoty

„Předmětem daně je dodání zboží za protihodnotu uskutečněnou zdanitelnou osobou na Slovensku, poskytnutí služby za protihodnotu uskutečněnou zdanitelnou osobou, pořízení zboží za protihodnotu z jiného členského státu a dovoz zboží.“²² Základní sazba je 20 % ze základu daně, která platí na všechno zboží a služby krom těch, na které platí snížená sazba daně. Snížená sazba 10 % ze základu daně se vztahuje především na farmaceutické výrobky, léky, tištěné knihy či pomůcky pro handicapované.

Spotřební daně

Tato skupina daní představuje nepřímé daně selektivního charakteru, které se vztahují pouze na určitý druh zboží. Do této skupiny zboží patří pivo, víno, líh, tabák a tabákové výrobky, minerální oleje, elektřina, uhlí a zemní plyn. Základem daně bývá většinou množství zboží v určitých jednotkách. Tyto daně jsou vybírány jednorázově, na jednom stupni a to zpravidla při vyskladnění výrobku ze skladu a uvedením do volného oběhu.

²² Šíroký (2012, s. 333)

3.4 Daň z příjmů fyzických osob ve Slovenské republice

Poplatníkem daně je podle § 2 sDZP fyzická osoba, která je stejně jako v české legislativě určena buď jako poplatník s omezenou nebo neomezenou daňovou povinností.

- poplatník s **neomezenou daňovou povinností** (daňový rezident) je taková fyzická osoba, která má na území Slovenské republiky buď trvalý pobyt, nebo se zde obvykle zdržuje, tj. alespoň 183 dní v kalendářním roce. Daňová povinnost se vztahuje na příjmy plynoucí ze Slovenské republiky ale také ze zahraničí,
- poplatníkem s **omezenou daňovou povinností** (daňovým nerezidentem) je ten, který se zde zdržuje pouze za účelem léčení, studií nebo taková osoba, která překračuje denně nebo v dohodnutých časových intervalech hranice za účelem výkonu závislé činnosti, přičemž zdroj závislé činnosti je na slovenském území. Daňová povinnost se vztahuje pouze na ty příjmy, které plynou ze zdrojů nacházející se na slovenském území.

Slovenský zákon o dani z příjmů vymezuje i poplatníka členského státu EU. „Je jím fyzická osoba, která podléhá zdanění na území členského státu EU z příjmů plynoucí ze zdrojů na území tohoto členského státu EU, jako i ze zdrojů mimo území tohoto členského státu EU a která na území Slovenské republiky není poplatníkem s neomezenou daňovou povinností.“²³

Zdaňovací období je kalendářní rok.

Předmětem daně příjmů fyzických osob jsou příjmy peněžní, nepeněžní dosažené i směnou (oceněné cenami běžné používanými v místě a čase plnění nebo podle spotřeby, podle druhu, kvality a míry opotřebení předmětného plnění) s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně. Jsou to příjmy ze závislé činnosti (§ 5), příjmy z podnikání, z jiné samostatné výdělečné činnosti a z pronájmu (§ 6), příjmy z kapitálového majetku (§ 7) a ostatní příjmy (§ 8).

²³ Babčák (2010 s. 275)

3.4.1 Daň z příjmů ze závislé činnosti

Mezi příjmy podle § 5 odst. 1 sZDP ze **závislé činnosti** patří

- příjmy ze současného nebo předcházejícího pracovněprávního vztahu, služebního poměru, členského poměru nebo státně-zaměstnaneckého poměru, nebo z obdobného vztahu, v kterém je poplatník při výkonu práce povinný dodržovat pokyny nebo příkazy zaměstnance, i příjmy za práci žáků a studentů v rámci praktického vyučování,
- příjmy za práci likvidátorů, prokuristy, členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komandistů komanditních společností a to i v případě, když nejsou povinni při výkonu práce dodržovat příkazy jiné osoby,
- platy a funkční příplatky ústavních činitelů, veřejného ochránců práv, poslanců Evropského parlamentu, prokurátorů a vedoucích ostatních ústředních orgánů státní správy,
- odměny za výkon funkcí ve státních orgánech, orgánech územní samosprávy a orgánech jiných právnických osob anebo společností,
- odměny obviněných ve vazbě a odměny odsouzených ve výkonu tresty odnětí svobody,
- příjmy z prostředků sociálního fondu,
- vrácení pojistného ze zaplaceného pojistného na veřejné zdravotní pojištění, sociálního pojištění a sociálního zabezpečení, o které si poplatník snížil v přecházejícím zdaňovacím období příjmy ze závislé činnosti.

Za příjem zahrnovaný do základu daně podle § 5 odst. 3 sZDP se považuje

- částka, ve výšce 1 % z vstupní ceny vozidla za každý měsíc poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci na služební i soukromé účely. Pokud jde o pronajaté vozidlo, vychází se z ceny původního vlastníka. Nepeněžní příjem je vždy počítán z ceny s DPH,
- rozdíl mezi tržní cenou výrobku a kupní cenou, za kterou ji zaměstnanec koupil, v případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnaneckou slevu,
- cena nebo výhra přijatá zaměstnancem, který se zúčastnil soutěže vyhlášené zaměstnavatelem, pokud ji přijal manžel (manželka) nebo dítě zaměstnance.

Předmětem daně z příjmů fyzických osob nejsou podle § 5 odst. 5 sZDP například

- cestovní náhrady poskytované s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zákonem o cestovních náhradách, kromě kapesného poskytovaného při zahraniční pracovní cestě,
- suma přijatá zaměstnancem od zaměstnavatele, aby jí vynaložil jeho jménem, nebo suma, kterou zaměstnavatel uhradil zaměstnanci prokázané výdaje, které zaměstnavatel za něj uhradil ze svého,
- hodnota poskytovaných rekondičních, rehabilitačních a kondičních pobytů a preventivních zdravotní péče,
- nepeněžní plnění ve výši hodnoty poskytovaných osobních ochranných pracovních a hygienických prostředků a pracovního oblečení jako jsou pracovní oděvy a uniformy, včetně jejich udržování nebo částka, kterou zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje vynaložené na tyto účely,
- náhrada za používání vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, pokud je výše náhrady určená na základě kalkulace skutečných výdajů.

Předmětem daně nejsou plnění podle posledních dvou bodů (náhrada za používání vlastního nářadí, osobní ochranné prostředky...), které zaměstnavatel paušalizoval tak, že při výpočtu vycházel z průměrných podmínek rozhodujících na poskytování těchto plnění, přičemž jejich výše byla určena na základě prokázané kalkulace skutečných výdajů.

Pokud se změnila podmínky, za kterých byl paušál vypočítán, zaměstnavatel je povinný paušál přezkoumat a upravit.

Zákon vymezuje některé druhy příjmů, které jsou **osvobozeny** od daně podle § 5 odst. 7 sZDP.

- suma vynaložená zaměstnavatelem na doškolení zaměstnanců (toto školení však musí souviset s činností nebo s podnikáním zaměstnavatele), toto osvobození se nevztahuje na sumy vyplácené zaměstnanci jako náhrada na ušlý zdanitelný příjem,
- hodnota stravy a nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci na spotřebu na pracovišti, nebo v rámci stravování zabezpečovaného prostřednictvím jiných subjektů a finanční příspěvek na stravování poskytovaný podle osobního předpisu, pokud zaměstnavatel nemůže využít žádný ze způsobů stravování (pouze na základě lékařského potvrzení),

- použití rekreačního, zdravotního, vzdělávacího, předškolního, tělovýchovného nebo sportovního zařízení poskytovaného zaměstnavatelem,
- pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvky na starobní důchodové spoření nebo pojistné a příspěvky na zahraniční pojištění stejného druhu, které je zaměstnavatel povinen platit za zaměstnance,
- náhrada příjmů při dočasné pracovní neschopnosti poskytovaná zaměstnavatelem,
- podíl ze zisku vyplacený společností nebo družstvem bez účasti na jejím základním kapitálu.

Příjmy **osvobozené** jsou uvedeny i v § 9 sZDP. Jsou to například

- z prodeje nemovitosti (i té, které byla zděděna), pokud uplyne minimálně 5 let ode dne nebytí této nemovitosti, kromě příjmů, které plynou poplatníkovi podle smlouvy o budoucím prodeji nemovitosti, i když kupní smlouva bude uzavřena až po 5-ti letech od jejího nabytí,
- z prodeje movité věci kromě té, která byla prodána do 5-ti let od jejího vyřazené z obchodního majetku; za movitou věc se pro účely sZDP nepovažuje cenný papír
- dávky, podpory i služby z veřejného zdravotního pojištění, individuálního zdravotního pojištění, sociálního pojištění, nemocenského zabezpečení a úrazového zabezpečení, důchody ze starobního důchodového pojištění včetně plnění z tohoto spoření podle zvláštního předpisu a plnění z povinného zahraničního pojištění stejného druhu,
- plnění poskytovaná v rámci aktivní politiky trhu práce s výjimkou plateb přijatých v souvislosti s výkonem činnosti,
- stipendia poskytované z prostředků státu,
- přijaté náhrady škod nebo náhrady nemajetkové újmy.

Základem daně (čistým základem daně) podle § 5 odst. 8 sZDP jsou zdanitelné příjmy ze závislé činnosti snížené o pojistné a příspěvky, které je povinný platit zaměstnanec, nebo příspěvky na zahraniční pojištění zaměstnance, na které se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu. Čistý základ daně může být pouze vyšší než nula.

Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení na uplatňování nezdanitelných částí podle § 11 sZDP zálohy na daň se platí ze základu daně, který se rovná hrubé mzdě snížené o odvody na zdravotní a sociální zabezpečení. V případě, že zaměstnanec podepsal prohlášení

na uplatnění nezdanitelných částí základu daně, zálohy na daň se platí ze základu daně, který se rovná hrubé mzdě snížené o odvody na zdravotní a sociální zabezpečení, 1/12 nezdanitelné části na poplatníka a 1/12 nezdanitelné části na manžela (manželku).

Na rozdíl od České republiky, ve které se zálohy na daň platí vždy, ve Slovenské republice se zálohy na daň platí v závislosti na výši poslední známé daňové povinnosti. Frekvenci placení záloh na daň vyjadřuje následující tabulka

Tabulka 3.4.1: Frekvence placení záloh na daň z příjmů

Poslední známá daňová povinnost	daň < 1 659.70 €	1 659.70 € < daň < 16 596.96 €	16 596.96 € < daň
placení záloh	neplatí se	Čtvrtletně	měsíčně

Zdroj: Medveď a kolektiv (2009, s. 224)

Zaměstnavatel provede tzv. roční zúčtování, pokud ho o to zaměstnanec požádá nejpozději do 15. února následujícího zdanitelného období. Pokud zaměstnanec v průběhu roku neuplatňoval nezdanitelné části ani daňový bonus, zaměstnavatel na ně přihlédne při ročním zúčtování. Daňové přiznání se musí podávat na tiskopise vydané Ministerstvem financí. Daňové přiznání je povinen podat poplatník, pokud dosáhl zdanitelných průměrů přesahující 50 % sumy 19.2 násobku životního minima. Daňový nerezident uvede v daňovém přiznání pouze příjmy dosažené na území Slovenské republiky, daňový rezident i příjmy mimo Slovenskou republiku. Vypočtená daň je v lhůtě pro podání daňového přiznání i splatná. Pokud poplatník v průběhu zdaňovacího období platil zálohy, pak splatná daň se rovná rozdílu daně vypočtené podle daňového přiznání a zaplacených záloh.

Před výpočtem daně z daňového základu (dílčího základu daně) za celý rok se od základu daně odpočítávají zákonem stanovené peněžní částky. Tyto částky představují **nezdanitelné části základu daně** na poplatníka. Těmito částkami jsou

- pokud poplatník v příslušném zdaňovacím období dosáhl základ daně, který se rovná nebo je nižší než 100násobek sumy životního minima platného k 1. lednu příslušného zdaňovacího období, nezdanitelná část základu daně je suma odpovídající 19.2 násobku SPŽM,

- v případě, že je základ daně vyšší než 100násobek SPŽM, nezdanitelná část základu daně na poplatníka je suma odpovídající rozdílu $44.2 - \text{násobku SPŽM}$ a jedné čtvrtiny základu daně. Pokud je tato suma nižší než nula, nezdanitelná část základu daně se rovná nule,
- sumu odpovídající 19.2 násobku SPŽM na manžela (manželku), pokud jde o poplatníka, který v příslušném zdaňovacím období dosáhl základ daně alespoň 176.8 násobku SPŽM, přičemž manžel (manželka) žije s poplatníkem ve společné domácnosti a nemá vlastní příjem,
- rozdíl mezi sumou odpovídající 19.2 násobku SPŽM a vlastním příjmem manžela (manželky), pokud jde o poplatníka, který v příslušném v příslušném roce dosáhl základ daně alespoň 176.8 násobku SPŽM, přičemž manžel (manželka) žije s poplatníkem ve společné domácnosti a má vlastní příjem, který ovšem nepřevyšuje sumu odpovídající 19.2 násobku SPŽM,
- částka odpovídající rozdílu 63.4 násobku PŽM a jedné čtvrtiny základu daně, pokud jde o poplatníka, který v příslušném zdaňovacím období dosáhl základu daně vyššího než 176.8 násobku SPŽM a jeho manželky (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti v tomto zdaňovacím období nemá vlastní příjem. Pokud tato suma je nižší než nula, rovná se nezdanitelná částka nule,
- suma odpovídající rozdílu 63.4 násobku SPŽM a jedné čtvrtiny základu daně, snížená o vlastní příjem manželky (manžela), pokud jde o poplatníka, který v příslušném zdaňovacím období dosáhl základu daně vyšší než 176.8 násobek SPŽM a jeho manželka (manžel) žijící s poplatníkem ve stejné domácnosti v tomto zdaňovacím období má vlastní příjem. Pokud je částka nižší než nula, rovná se nezdanitelná částka nule.²⁴

Nezdanitelné části daně se zaokrouhlují na eurocenty nahoru.

Poplatník si tyto nezdanitelné části daně může uplatňovat průběžně v poměrné částce. Pokud si poplatník uplatní nezdanitelné části základu daně, nesmí mu vzniknout ztráta. Pokud je čistý základ daně nižší než nezdanitelné části má zaměstnanec nárok na **zaměstnaneckou prémie**.

²⁴ Babčák (2010)

„Nárok na zaměstnaneckou prémii podle § 32a má při splnění všech podmínek; dosáhl příjmy pouze ze závislé činnosti v úhrnné výšce alespoň 6-ti násobku minimální mzdy, posuzované příjmy pobíral alespoň šest kalendářních měsíců (za posuzovaný příjem se nepovažuje příjem na základě dohody o vykonání práce, dohody o brigádnické práci studentů, dohody o pracovní činnosti), nepovažoval příjmy sražené srážkovou daní za zálohu na daň, nepobíral podíly na zisku, příjmy z použití motorového vozidla, příjmy z pronájmu nebo podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, k začátku zdaňovacího období mu nebyl přiznaný starobní důchod, předčasný starobní důchod, výsluhový důchod.“²⁵

Nárok na uplatnění nezdánitelné části na poplatníka má bez ohledu na to, kolik dní v kalendářním roce odpracoval, pokud dosáhl příslušný základ daně. Výpočet výše nezdánitelné částky v závislosti na základu daně blíže vysvětluje tabulka

Tabulka 3.4.2: Výše nezdánitelné části základu daně na poplatníka

Základ daně	Nezdánitelná část základu daně na poplatníka
Stejný nebo nižší než 100 násobek životního minima = $100 \cdot 189.83 = 18\,983 \text{ €}$	$19.2 \cdot 189.83 = 3\,644.74 \text{ €}$
Vyšší než 100 násobek životního minima = vyšší než 18 983 €	$(44.2 \cdot 189.83) - \frac{1}{4} \text{ základu daně}$

Zdroj: Vlastní zpracování dle sZDP

Pro účely uplatnění nezdánitelné části základu daně se za vlastní příjem manžela (manželky) považuje příjem snížený o zaplacené pojistné a příspěvky, které v příslušném zdaňovacím období byl (byla) povinná (povinný) zaplatit. Do vlastního příjmu se nezahrnuje zaměstnanecká prémie, daňový bonus, zvýšení příjmu pro bezmocnost, státní sociální dávky, stipendium poskytované studentům soustavně se připravujícím na budoucí povolání.

²⁵ Medved' (2009, s. 221)

Tabulka 3.4.3: Výše nezdanitelné části základu daně na manžela (manželku)

Základ daně poplatníka	Nemá vlastní příjem	Příjem nižší než 19.2 násobek	Příjem vyšší než 19.2 násobek
Stejný nebo nižší než 176.8 násobku životního minima => $176.8 \cdot 189.83$ = 33 561.944 €	nárok ve výši 19.2 násobku životního minima => $19.2 \cdot 189.83 =$ 3 644.74 €	nárok ve výši rozdílu mezi 19.2 násobku životního minima a vlastním příjmem = $(19.2 \cdot 189.83) -$ vlastní příjem	nevzniká nárok
vyšší než 176.8 násobku životního minima	nárok ve výši rozdílu mezi 63.4 násobku životního minima a $\frac{1}{4}$ základu daně = $(63.4 \cdot 189.83) - \frac{1}{4}$ základ daně	nárok ve výši rozdílu mezi 63.4 násobku životního minima, $\frac{1}{4}$ základu daně a vlastního příjmu manželky (manžela)	

Zdroj: Vlastní zpracování podle sZDP

Příspěvky na doplňkové důchodové spoření, finanční prostředky na účelové spoření a pojistné vynaložené poplatníkem na životní pojištění je možné odečíst od základu daně ve výši prokazatelně zaplacené ve zdaňovacím období, avšak nejvíc 398.33 eur. V případě jednorázového zaplacení pojistného na životní pojištění dohodnutého na dobu

- určitou, se pojistné rovnoměrně rozpočítá na zdaňovací období podle pojistné doby, které začíná obdobím, ve kterém bylo pojistné prokazatelně zaplacené,
- neurčitou, se pojistné rovnoměrně rozpočítá na deset po sobě následujících let, které začínají v roce, ve kterém bylo pojistné prokazatelně zaplacené.

Pro výpočet základu daně se v roce 2012 uplatňují hodnoty

- platné životní minimum – 189.83 €²⁶
- minimální mzda – 327.20 €²⁷

²⁶ VSSR.SK: *Prehľad opatrení MPSVaR SR o úprave súm životného minima* [online]. [01. 03. 2012].

Dostupné z: http://www.vssr.sk/441/Prehľad-opatrení-MPSVaR-SR-o-uprave-sum-zivotneho-minima_17510.aspx.

Vypočtenou daň si poplatník může snížit podle § 33 sZDP o **daňový bonus**. Možnost uplatnit daňový bonus má poplatník, který ve zdaňovacím období měl zdanitelné příjmy ze závislé činnosti alespoň ve výši 6-ti násobku minimální mzdy. Tuto možnost má poplatník s neomezenou daňovou povinností i poplatník s omezenou daňovou povinností, pokud jeho úhrn zdanitelných příjmů ze zdrojů na území Slovenské republiky v příslušném zdaňovacím období tvoří nejméně 90 % ze všech příjmů poplatníka. Pokud dítě vyživuje více poplatníků, může si daňový bonus uplatnit pouze jeden z nich. Je možné, aby poměrnou část daňového bonusu aplikoval jeden z poplatníků a zbylou část si uplatnil druhý poplatník. Daňový bonus činí 20 € na měsíc na jedno vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti a může být vlastní, osvojené, převzaté do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě druhého z manželů.

Tabulka 3.4.4: Výpočet daně

Výpočet roční daňové povinnosti
Příjem za zdaňovací období podle § 5
- sociální pojištění placené zaměstnancem 9.4 %
- zdravotní pojištění placené zaměstnancem 4 %
= dílčí základ daně zaokrouhlený na eurocenty nahoru
- nezdánitelné části základu daně
= roční základ daně zaokrouhlený na eurocenty nahoru
· sazba daně 19 %
= daňová povinnost
- zaplacené zálohy na daň
= daň nebo daňový bonus

Zdroj: Vlastní zpracování

²⁷ ECHOZ.SK: *Minimálna mzda od 1. 1. 2012*. [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.echoz.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=123:minimalna-mzda-od-11-2012&catid=20:ekonomika&Itemid=20.

V některých případech může být poplatníkovy z příjmů od zaměstnance sražena **srážková daň**.

To je možné pouze při splnění těchto podmínek

- zaměstnanec je plátcе daně,
- celková výše příjmů od tohoto zaměstnavatele nesmí být více než 165.97 eur,
- poplatník si neuplatňuje nezdánitelné části na poplatníka a na manželku (manžela),
- poplatník neuplatňuje nárok na daňový bonus.

Základ daně je stejný jako u zálohové daně (rozdíl příjmu zaměstnance a pojistného placeného zaměstnancem) i sazba daně je stejná (19 %).

Základ daně i daň se zaokrouhlují na eurocenty dolů.

4 Vyhodnocení rozdílů v daňové zátěži

V této kapitole jsou metodou popisu a komparace zachyceny rozdíly daňového zatížení a výši čisté mzdy na fiktivních poplatnících dani z příjmů fyzických osob v České a Slovenské republice.

Pro porovnání je zvolen průměrný kurz České národní banky 24.586 CZK/EUR²⁸ za rok 2011.

Při výpočtech mezd a ročních zúčtováních poplatníků Slovenské republiky bude pro porovnání uveden přepočet na koruny.

Pro zjednodušení jsou přepočty z eur na koruny zaokrouhleny matematicky na koruny.

Při výpočtů ročního zúčtování daně z příjmů, budeme předpokládat, že poplatníci pobírají během roku mzdu ve stejné výši.

4.1 Příklad 1

Poplatník pobírá měsíční hrubou mzdu od svého zaměstnavatele ve výši 330 € tj. 8 113 Kč, u kterého podepsal prohlášení k dani z příjmů.

4.1.1 Daňová povinnost poplatníka v České republice

Poplatník měl v daném měsíci hrubou mzdu 8 113 Kč. Jelikož měl podepsané prohlášení k dani, má nárok na slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč.

²⁸CNB.CZ: *Kurzy devizového trhu – měsíční kumulované průměry* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/prumerne_rok.jsp?rok=2011.

Tabulka 4.1.1: Výpočet měsíční daňové povinnosti

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	8 113
Sociální pojištění (placené zaměstnavatelem) – 25 %	2 029
Zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem – 9 %	731
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 6.5 %	528
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 4.5 %	366
Základ daně = superhrubá mzda	10 873
Základ daně zaokrouhlený	10 900
Daň 15 %	1 635
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	0
Čistá mzda	7 219

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.2 Daňová povinnost poplatníka ve Slovenské republice

Hrubá mzda poplatníka činí 330 €. Jelikož má podepsané prohlášení k dani, zohlední se nezdanitelná část na poplatníka. Poplatníkům měsíční základ daně je 285.78 € (ročně 3 429.36 €). Výše jeho nezdanitelné části na poplatníka odpovídá 19.2 násobku životního minima, tedy 303.73 € měsíčně (3 644.74 € ročně).

Tabulka 4.1.2: Výpočet měsíční daňové povinnosti

Položka	Poplatník SR	
	v €	v Kč
Hrubá mzda	330	8 113
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 4 %	13.20	325
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 9.4 %	31.02	763
Dílčí základ daně	285.78	7 025
Nezdanitelná část na poplatníka	303.73	7 468
Základ daně	0	0
Daň 19 %	0	0
Čistá mzda	285.78	7 025

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.3 Vyhodnocení

V případech, kdy má poplatník nízkou mzdu, neodvádí díky slevám na dani, resp. nezdanitelným částem ve Slovenské republice, žádnou daň. I přesto se výše čisté mzdy liší. Je to dáno odvedy na sociální a zdravotní pojištění, neboť v každé zemi je stanovena jiná výše. Při hrubé mzdě 8 113 Kč poplatník v Česku obdrží 7 219 Kč ale poplatník na Slovensku pouze 7 025 Kč. Slovenský poplatník získá o 194 Kč neboli 2.69 % méně než poplatník v České republice.

4.2 Příklad

Poplatník pobírá měsíční hrubou mzdu ve výši 850 € tj. 20 898 Kč a má u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani z příjmů.

4.2.1 Daňová povinnost českého poplatníka

Hrubá mzda činí 20 898 Kč. Podepsané prohlášení k dani ho opravňuje k využití slevy na poplatníka ve výši 2 070 Kč na měsíc.

Tabulka 4.2.1: Výpočet měsíční daňové povinnosti

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	20 898
Sociální pojištění (placené zaměstnavatelem) – 25 %	5 225
Zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem – 9 %	1 881
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 6.5 %	1 359
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 4.5 %	941
Základ daně = superhrubá mzda	28 004
Základ daně zaokrouhlený	28 100
Daň 15 %	4 215
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	2 145
Čistá mzda	16 453

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.2 Daňová povinnost slovenského poplatníka

Hrubá mzda poplatníka je ve výši 850 €. Jelikož má podepsané prohlášení k dani, zúčtuje se nezdanitelná část na poplatníka. Poplatníkův měsíční základ daně je 736.10 € (ročně 8 833.2 €). Výše nezdanitelné části na poplatníka se vypočítá jako 19.2 násobek životního minima, tedy 303.73 € měsíčně (3 644.74 € ročně).

Tabulka 4.2.2: Výpočet měsíční daňové povinnosti

Položka	Poplatník SR	
	v €	v Kč
Hrubá mzda	850	20 898
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 4 %	34	836
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 9.4 %	79.90	1 964
Dílčí základ daně	736.10	18 098
Nezdanitelná část na poplatníka	303.73	7 468
Základ daně	432.37	10 630
Daň 19 %	82.15	2 020
Čistá mzda	653.95	16 078

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.3 Vyhodnocení

V případě, že poplatník má vyšší mzdu, odvádí na rozdíl od předcházejícího příkladu daň z příjmů. Slevy na dani resp. nezdanitelné části pouze snižují tuto částku. Ovšem ani v tomto případě se výše čisté mzdy nerovná. Je to dáno tím, že výše odvodů na pojistné není ve stejné výši, jak jsme ukázali v předchozím příkladu, ale také různou daňovou sazbou a odlišným postupem při počítání daňové povinnosti. Při hrubé mzdě 20 898 Kč obdrží poplatník v ČR 16 453 Kč, na Slovensku 16 078 Kč. Český poplatník získá o 375 Kč tj. o 2.33 % více.

4.3 Příklad

Poplatník má u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani a pobírá měsíční hrubou mzdu ve výši 3 100 € tj. 76 217 Kč.

4.3.1 Poplatník ČR

Poplatník dostává hrubou mzdu 76 217 Kč a uplatňuje slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč.

Tabulka 4.3.1: Výpočet měsíční daňové povinnosti

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	76 217
Sociální pojištění (placené zaměstnavatelem) – 25 %	19 055
Zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem – 9 %	6 860
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 6.5 %	4 955
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 4.5 %	3 430
Základ daně = superhrubá mzda	102 132
Základ daně zaokrouhlený	102 200
Daň 15 %	15 330
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	13 260
Čistá mzda	54 572

Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.2 Poplatník SR

Poplatník slovenské republiky pobírá hrubou mzdu 3 100 € a podepsané prohlášení mu umožňuje využití nezdanitelné části na poplatníka. Jelikož jeho výše dílčího základu daně je 2 745.50 € měsíčně (tj. 32 946 € ročně) výše nezdanitelné části na poplatníka je dána jako 44.2 násobek životního minima – $\frac{1}{4}$ základu daně ($44.2 \cdot 189.83 - \frac{1}{4} \cdot 32\,946$) tj. 12.83 € za měsíc (153.96 € ročně).

Tabulka 4.3.2: Výpočet měsíční daňové povinnosti

Položka	Poplatník SR	
	v €	v Kč
Hrubá mzda	3 100	76 217
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 4 %	92.28	2 268
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 9.4 %	262.22	6 447
Dílčí základ daně	2 745.50	67 502
Nezdanitelná část na poplatníka	12.83	315
Základ daně	2 732.67	67 187
Daň 19 %	519.20	12 765
Čistá mzda	2 226.30	54 737

Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.3 Vyhodnocení

Vyhodnocení výpočtů poukazuje na několik odlišností obou systémů. Slovenská republika má stanoven měsíční vyměřovací základ, zatímco v České republice máme roční vyměřovací základ. Na Slovensku je u nemocenského pojištění (1.4 % ze SP) stanoven maximální měsíční vyměřovací základ na 1 153.50 €, u důchodového pojištění (7 % ze SP) a pojištění v nezaměstnanosti (1 % ze SP) je 3 076 € a u zdravotního pojištění je stanoven na 2 307 €. Sleva na dani v Česku je stále stejná ve výši 2 070 Kč, zatímco na Slovensku se nezdanitelná část základu daně mění. V předcházejících příkladech, kdy měsíční mzda byla nízká, byla nezdanitelná část v maximální výši tj. 303.73 € (7 467.50 Kč), ale v případě, že měsíční mzda činí 3 100 € je pouze ve výši 12.83 € (315 Kč). Proto lze konstatovat, že s rostoucím příjmem nezdanitelná část základu daně na poplatníka klesá nebo se rovná nule.²⁹

Výsledek komparace výše čisté mzdy v ČR a na Slovensku vede k závěru, že slovenský poplatník obdrží i přes nižší nezdanitelnou část vyšší mzdu než poplatník v Česku. Výše mzdy slovenského poplatníka je 54 737 Kč což je o 165 Kč tj. 0.39 % více než v případě českého poplatníka, který získá 54 572 Kč.

²⁹SOCPOIST.SK: *Tabuľka platenia poisťného od 1. Januára 2012* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/tabulky-platenia-poisneho/31487s>.

4.4 Příklad

V tomto případě poplatník pobírá roční hrubou mzdu 98 400 € tj. 2 419 260 Kč. Zaměstnanec má u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani z příjmů.

4.4.1: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v ČR

Výpočet roční daňové povinnosti v ČR	Kč
Příjem za zdaňovací období podle § 6	2 419 260
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem 25 %	301 644
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 9 %	162 888
Základ daně	2 883 792
Základ daně zaokrouhlený	2 833 700
Daň 15 %	432 555
Sleva na poplatníka	24 840
Daňová povinnost	407 715

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.2: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v SR

Položka	Poplatník SR	
	v €	v Kč
Hrubá mzda	98 400	2 419 260
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 4 %	1 107.36	27 226
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 9.4 %	3 146.64	77 363
Dílčí základ daně	94 146	2 314 674
Nezdanitelná část na poplatníka	0	0
Základ daně	94 146	2 314 674
Daň 19 %	17 887.74	439 788

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.1 Vyhodnocení

Na tomto příkladu můžeme vidět poplatníka s velmi vysokým příjmem. Ve Slovenské republice je stanoven nejvyšší maximální roční vyměřovací základ na 36 912 € tj. 907 518 Kč. Částka je nižší než v České republice, ale poplatník při této roční hrubé mzdě, nemá nárok si uplatnit nezdanitelnou část na poplatníka. V České republice je maximální roční

vyměřovací základ stanoven na 1 809 864 Kč a může si zároveň uplatnit všechny slevy, na které má nárok.

Poplatník, který v obou zemích tyto maximální vyměřovací základy překračuje, má výhodnější podmínky v České republice. Jeho daňová povinnost činí 407 715 Kč tj. o 32 073 Kč (7.87 %) méně než ve Slovenské republice, kde zaplatí 439 788 Kč.

4.5 Příklad

Pro tento příklad je použito zadání z příkladu č. 4.2, kdy poplatník pobírá měsíční hrubou mzdu ve výši 850 € tj. 20 989 Kč, má u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani z příjmů a uplatňuje si slevu na manželku, která neměla žádný příjem během roku 2012. Zadání z příkladu č. 4.2 je vybráno z důvodu přibližně stejného zdanění v obou analyzovaných zemích.

4.5.1 Výpočty ročních daňových povinností

Tabulka 4.5.1: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v ČR

Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v ČR	Uplatňuje se sleva na poplatníka	Uplatňuje se sleva na poplatníka a manželku
	Kč	Kč
Příjem podle § 6	250 776	250 766
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem 25 %	62 694	62 694
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 9 %	22 570	22 570
Základ daně	336 040	336 040
Roční základ daně	336 000	336 00
Daň 15 %	50 400	50 400
Sleva na poplatníka	24 840	24 840
Sleva na manželku	0	24 840
Daňová povinnost	25 560	720

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4.5.2: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v SR

Roční daňová povinnost poplatníka v SR	Uplatňuje se NČ na poplatníka		Uplatňuje se NČ na poplatníka a manželku	
	€	Kč	€	Kč
Příjem podle § 5	10 200	250 777	10 200	250 777
Sociální pojištění placené zaměstnancem 9.4 %	958.80	23 573	958.80	23 573
Zdravotní pojištění placené zaměstnancem 4 %	408	10 031	408	10 031
Dílčí základ daně	8 833.20	217 173	8 833.20	217 173
Nezdanitelná část na poplatníka	3 644.74	89 610	3 644.74	89 610
Nezdanitelná část na manželku	0	0	3 644.74	89 610
Roční základ daně	5 188.46	127 563	1 543.72	37 953
Daňová povinnost 19 %	985.80	24 237	293.30	7 211

Zdroj: Vlastní zpracování

4.5.2 Vyhodnocení

Na tomto příkladu vidíme, jak ovlivní výši daňové povinnosti nepracující manžel/ka.

Pokud by zaměstnanec neuplatňoval slevu resp. nezdanitelnou část na manželku, jeho roční daňová povinnost by v Česku byla 25 560 Kč a na Slovensku 24 237 Kč (slovenský poplatník by na dani zaplatil o 5.18 % méně).

Ovšem v případě, že poplatník uplatňuje slevu na manželku, jeho daňová povinnost je v Česku o 720 Kč. Konečná daňová povinnost se sníží o částku rovní slevě na dani tj. 24 840 Kč. Ale slovenský poplatník na dani zaplatí 7 211 Kč a jeho výsledná daň se v závislosti s nepracující manželkou sníží pouze o 17 026 Kč.

Proto lze říci, že slovenská nezdanitelná část na poplatníka a na manželku, která je v maximální výši stanovena na 89 610 Kč, sníží výslednou daňovou povinnost o 17 026 Kč. Neboli v Česku si snížíme daň o 7 814 Kč více na poplatníka i manželku než ve Slovenské republice.

4.6 Příklad

Na následujícím příkladu jsou zobrazeny rozdíly v případě extrémních situací.

Poplatník s ročním příjmem ve výši 10 200 € tj. 250 776 Kč, má u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani, uplatňuje slevu resp. nezdanitelnou část na poplatníka a na 7 dětí, žijících ve společné domácnosti.

4.6.1 Výpočty ročních daňových povinností

Tabulka 4.6.1: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v ČR

Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v ČR	Kč
Příjem podle § 6	250 776
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem 25 %	62 694
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 9 %	22 570
Základ daně	336 040
Roční základ daně	336 000
Daň 15 %	50 400
Sleva na poplatníka	24 840
Daňová povinnost	25 560
Daňové zvýhodnění na dítě	93 828
Daňový bonus	60 300

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4.6.2: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v SR

Roční daňová povinnost poplatníka v SR	€	Kč
Příjem podle § 5	10 200	250 777
Sociální pojištění placené zaměstnancem 9.4 %	958.80	23 573
Zdravotní pojištění placené zaměstnancem 4 %	408	10 031
Dílčí základ daně	8 833.20	217 173
Nezdanitelná část na poplatníka	3 644.74	89 610
Roční základ daně	5 188.46	127 563
Daňová povinnost 19 %	985.80	24 237
Daňové zvýhodnění na dítě	1 680	41 304
Daňový bonus	694.2	17 068

Zdroj: Vlastní zpracování

4.6.2 Vyhodnocení

Daňové zvýhodnění na dítě může mít významnou roli při výpočtu daňové povinnosti. V České republice činí roční zvýhodnění 13 404 Kč a ve Slovenské republice 240 € tj. 5 900.64 Kč za rok. Na jedno dítě slovenský poplatník dostane o 7 503.36 Kč méně než v Česku. Na rozdíl od Slovenské republiky je v Česku stanoven maximální daňový bonus, který si poplatník může nárokovat. Poplatník, který má 7 dětí, by v Česku získal od státu 60 300 Kč tj. o 43 232 Kč (253.29 %) více.

4.7 Příklad

V tomto případě poplatník pobírá roční hrubou mzdu 10 200 € tj. 250 776 Kč. Má podepsáno prohlášení k dani u svého zaměstnavatele, uplatňuje nezdanitelnou část resp. slevu na poplatníka, na studenta a je osobou s těžkým zdravotním postižením (držitel ZTP průkazu). Navíc si spoří podle zákonů 500 € tj. 12 293 Kč na životní pojištění a 750 € tj. 18 440 Kč na penzijní připojištění.

4.7.1 Výpočty ročních daňových povinností

Tabulka 4.7.1: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v ČR

Výpočet roční daňové povinnosti v ČR	Kč
Příjem za zdaňovací období podle § 6	250 776
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem 25 %	62 694
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 9 %	22 570
Základ daně	336 040
NČ – životní pojištění	12 000
NČ – penzijní připojištění	12 000
Základ daně	312 040
Základ daně zaokrouhlený	312 000
Daň 15 %	46 800
Sleva na poplatníka	24 840
Sleva na studenta	4 020
Sleva na invaliditu	16 140
Daň	1 800

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4.7.2: Výpočet roční daňové povinnosti poplatníka v SR

Položka	Poplatník SR	
	v €	v Kč
Hrubá mzda	10 200	250 777
Zdravotní pojištění (placené zaměstnancem) – 2 %	204	5 016
Sociální pojištění (placené zaměstnancem) – 9.4 %	958.8	23 573
Dílčí základ daně	9 037.2	222 188
Nezdanitelná část na poplatníka	3 644.74	89 610
Základ daně	5 392.46	132 578
Daň 19%	1024.56	25 190

Zdroj: Vlastní zpracování

4.7.2 Vyhodnocení

Ve Slovenské republice si zdravotně postižený zaměstnanec neuplatňuje žádné nezdanitelné části daně ani slevy na dani, ale odvádí nižší pojistné na zdravotní pojištění. To činí 2 % z vyměřovacího základu.

Také na Slovensku si od 1. 1. 2011 není možné snížit základ daně o dobrovolné životní pojištění a penzijní připojištění, pracující student nemá žádné úlevy na daních.

Proto zaměstnanec v České republice odvádí roční daň ve výši 1 800 Kč a zaměstnanec na Slovensku 25 190 Kč tj. o 23 390 Kč (o 1 299.44 % více).

5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat a zhodnotit daňové zatížení fyzických osob v České a Slovenské republice se zaměřením na zdanění příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a také jejich porovnání. K tomu, aby bylo možné vyvozovat závěry, byly využity metody popisu, analýzy a komparace a došlo k sestavení modelových případů, které odrazovaly daňové zatížení poplatníků v obou zemích.

I přesto, že v roce 1993 měly obě země stejnou výchozí situaci, po jejich rozdělení se způsob zdaňování mezd začal lišit. Slovenská republika začala s daňovými reformami již v roce 2004, kdy zavedla jednotnou sazbu daně ve výši 19 %. Česká republika opustila progresivní zdaňování až v roce 2008, kdy zavedla 15 % sazbu pro fyzické osoby.

Na prvních třech příkladech je provedena komparace daňového zatížení a výše čistých mezd zaměstnanců v obou státech v případě, kdy pobírají nízkou, průměrnou a vysokou mzdu. Na základě výsledků můžeme vidět, že poplatníci, kteří pobírají nízkou a průměrnou mzdu mají výhodnější podmínky v České republice. Opačná situace nastává, kdy se poplatník ve Slovenské republice dosáhne na výši hrubé mzdy, která je větší, než je maximální měsíční vyměřovací základ pro odvody sociálního a zdravotního pojištění. V takovém případě, je výhodnější pro poplatníka zdanění podle slovenské legislativy. Na základě tohoto zjištění bylo předmětem další analýzy zkoumání výše daňové povinnosti v případě, že zaměstnanec dostává tak vysokou mzdu, která převyší maximální roční vyměřovací základy u obou států. Za těchto okolností, které můžeme vidět v příkladu 4.4, vychází daňová povinnost lépe u českého poplatníka.

Další příklad byl zaměřen na porovnání rozdílů při ročním zúčtování. I v tomto případě vychází situace lépe z pohledu české legislativy.

V posledních dvou příkladech jsou na ročním zúčtování porovnány extrémní situace. Slovenský zákon o dani z příjmů fyzických osob zahrnuje oproti českému zákonu mnohem méně prostředků, kterými se dá snížit daňová povinnost. V okamžiku, kdy se v obou legislativách nachází podobné prvky (nezdanitelná část na poplatníka a manžela/manželku

a sleva na poplatníka a manžela/manželku), se po přepočtení ve Slovenské republice sníží daňová povinnost méně než v České republice.

Na základě těchto příkladů se dá říci, že česká legislativa nabízí výhodnější podmínky pro zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Seznam použité literatury

- [1] BABČÁK, Vladimír. *Daňové právo Slovenskej republiky*. 25. vyd. Bratislava: Epos, 2010. 640 s. ISBN 978-80-8057-851-0.
- [2] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2012*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-4254-0.
- [3] MEDVEĎ, Josef a kol. *Daňová teória a daňový systém*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. 288 s. ISBN 978-80-89393-09-1.
- [4] PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů s komentářem k l. 5. 2011*. 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 1 023s. ISBN 978-80-7263-663-1.
- [5] ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 5. vyd. Praha: Linde, 2012. 400 s. ISBN 978-80-7201-881-9
- [6] ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [7] ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.
- [8] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2009*. 12. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2918-3.
- [9] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.
- [10] VYBÍHAL, Václav. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2010*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 216 s. ISBN 978-80-247-3426-2.

Internetové zdroje

- [11] CNB.CZ: *Kurzy devizového trhu – měsíční kumulované průměry* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/financni_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/prumerne_rok.jsp?rok=2011.
- [12] EMPLOYMENT.GOV.SK: *Minimálna mzda* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/minimalna_mzda.html.

- [13] ECHOZ.SK: *Minimálna mzda od 1. 1. 2012*. [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.echoz.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=123:minimalna-mzda-od-11-2012&catid=20:ekonomika&Itemid=20.
- [14] FINANCE.CZ: *Nejnižší úrovně zaručené mzdy* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>.
- [15] MPSV.CZ: *Informace o minimální mzdě* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4973>.
- [16] SOCPOIST.SK: *Tabuľka platenia poistného od 1. Januára 2012* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/tabulky-platenia-poistneho/31487s>.
- [17] VSSR.SK: *Prehľad opatrení MPSVaR SR o úprave súm životného minima* [online]. [01. 03. 2012]. Dostupné z: http://www.vssr.sk/441/Prehľad-opatreni-MPSVaR-SR-o-uprave-sum-zivotneho-minima_17510.aspx.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
čZDP	zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
čZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
DPH	daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
hod.	hodina
HV	hodinová sazba
NČ	nezdanitelná část
SPŽM	suma životního minima platného k 1. lednu příslušného zdaňovacího období
pojistné	pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění
PV	průměrný výdělek
s.	strana
Sb.	sbírka
SP	sociální pojištění
SR	Slovenská republika
sZDP	zákon č. 595/2003 Z.z., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
sZP	zákon č. 311/2001 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
VŠB – TUO	Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
ZTP/P	zdravotně tělesné postižený s průvodcem
Z.z	Znění zákona

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 30. 04. 2012

Martina Weczerkova

jméno a příjmení studenta